

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTES EN ESTUDIANTES DE
PRÁCTICAS PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA CON SEDE EN EL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA**

Estudiante:

Lizeth Katherine Bohórquez Gómez

Maestría en Gestión Social y Empresarial

Tutora:

Esperanza Nieto González

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

FACULTAD DE POSTGRADOS

BOGOTÁ D.C.

2017

Tabla de contenido

Introducción.....	7
Generalidades de la investigación.....	7
Capítulo I. Contextualización organizacional.....	8
Delimitación espacial.....	8
Delimitación cronológica.....	8
Delimitación conceptual.....	8
Capítulo II. Proceso de investigación	
Planteamiento del problema.....	8
Pregunta de investigación.....	9
Objetivos de la investigación.....	9
<i>Objetivo General.....</i>	<i>9</i>
<i>Objetivos Específicos.....</i>	<i>9</i>
Justificación.....	9
Alcance y limitaciones.....	11
Metodología de investigación....	12
Diseño.....	12
Alcance.....	12
Població, selección y muestra.....	12

Instrumento.....	13
Definición conceptual de variables.....	13
<i>Factores de riesgos psicosociales.....</i>	<i>13</i>
<i>Dimensiones Intralaborales.....</i>	<i>13</i>
<i>Dimensiones Extralaborales.....</i>	<i>14</i>
<i>Dimensiones individuales.....</i>	<i>14</i>
<i>Información sociodemográfica.....</i>	<i>15</i>
<i>Información ocupacional.....</i>	<i>15</i>
<i>Asignación al sitio de prácticas.....</i>	<i>15</i>
<i>Control.....</i>	<i>- 15</i>
<i>Seguimiento.....</i>	<i>15</i>

Capítulo III. Aspectos Teóricos y conceptuales

Marco histórico.....	15
Marco teórico.....	18
Riesgos psicosociales.....	18
Psicología positiva.....	21
Estado del arte.....	23
Marco normativo.....	26

Estructura Jurídica.....	27
Marco contextual	31
Factores sociodemográficos.....	31
 Capítulo IV Resultados de la investigación	
Descripción de la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	34
<i>Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.....</i>	<i>34</i>
<i>Dominio: Control Sobre el Trabajo.....</i>	<i>36</i>
<i>Dominio: Demandas del Trabajo.....</i>	<i>37</i>
<i>Dominio: Recompensas.....</i>	<i>38</i>
<i>Análisis de los resultados de factores de riesgo intralaboral.....</i>	<i>40</i>
<i>Distribución porcentual de las dimensiones</i>	<i>40</i>
<i>Intralaborales según su prioridad de atención.....</i>	<i>40</i>
Análisis general de los factores de riesgo psicosocial Extralaborales.....	42
<i>Distribución porcentual de las dimensiones Extralaborales según su prioridad de atención.....</i>	<i>42</i>
Análisis general de los factores de riesgo psicosocial.....	44
<i>Intralaborales</i>	<i>44</i>
<i>Extralaborales.....</i>	<i>45</i>

Resultados de la escala de estrés laboral.....	46
Análisis general de entrevistas grupales	47
 Capítulo V	
Conclusiones.....	55
Referencias bibliográficas.....	63
 Capítulo VI	
Propuesta de Intervención.....	67
Introducción.....	68
Conclusiones	69
Presentación de la propuesta de intervención.....	76
Planteamiento del problema.....	76
Objetivos de la propuesta.....	77
<i>Objetivo General.....</i>	<i>77</i>
<i>Objetivos Específicos.....</i>	<i>77</i>
Metodología de la Intervención.....	77
<i>Diseño.....</i>	<i>78</i>
<i>Alcance.....</i>	<i>78</i>

<i>Población, selección y muestra</i>	78
<i>Instrumento</i>	78
<i>Definición de variables</i>	78
<i>Matriz de intervención con indicadores</i>	79
<i>Matriz de ejecución por tópicos</i>	82
<i>Matriz de evaluación</i>	83
Cronograma General	84
<i>Cronograma subtópicos</i>	85
Presupuesto	85
Desglose de precios	85
Presupuesto por actividades	86
Presupuesto total	89
Referencias	88
Anexos	96

Introducción

Generalidades de la investigación

La psicología del trabajo y las organizaciones busca promover tanto el bienestar como el rendimiento de los empleados. No obstante, en ocasiones se carece del conocimiento del estado actual de ellos, por lo que dar cuenta de este fenómeno es una tarea diagnóstica importante para facilitar la toma de decisiones gerenciales.

El presente estudio realizó la identificación de los factores de riesgo psicosocial en estudiantes de prácticas profesionales en una universidad privada con sede en el departamento de Cundinamarca. Para lo cual se desarrollaron 4 etapas: i) determinación de variables de riesgo psicosocial ii) aplicación de batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial; iii) análisis comparativo de los hallazgos tras la aplicación de la batería y iv) exposición de estrategias que han mostrado eficacia empírica en el marco de la psicología positiva para atenuar los riesgos psicosociales.

Se realizó un diseño de investigación no-experimental de corte transversal, ya que no se manipularon variables. Su alcance fue descriptivo porque buscaba especificar propiedades y características importantes, esto según las categorías metodológicas sugeridas por (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Posteriormente se analizaron los resultados de la aplicación de la batería.

Al final del documento, se aprecian algunas de las estrategias que más han mostrado eficacia enmarcadas en la psicología positiva y que buscan atenuar los factores más comunes de riesgo psicosocial.

Se recolectó evidencia que sirve como información a los líderes de gestión humana y académica de la institución con ánimo de que tomen las medidas que consideren acordes para

mitigar los efectos negativos de tales riesgos y promover aquellos en los que se muestran estables y o favorables según los resultados recientes de hallazgos de la psicología positiva.

Un elemento adicional que potencialmente se desprende de este trabajo, es que puede servir como orientación general a los mismos practicantes que deseen iniciar su vida laboral en cargos que impliquen liderazgo y gestión ante fenómenos como los abordados, teniendo como privilegio su experiencia laboral como estudiantes en práctica y como sujetos participantes de dicha investigación.

Contextualización organizacional

Delimitación espacial

La presente investigación se realizará con la totalidad de estudiantes de prácticas profesionales de una Universidad privada del departamento de Cundinamarca.

Delimitación Cronológica

La investigación tendrá inicio en febrero de 2016, y se culminará en diciembre de 2017.

Delimitación conceptual.

Factores de Riesgo Psicosociales, Practica Profesional, Psicología Positiva.

Planteamiento del problema

En Colombia todas las organizaciones deben medir, intervenir y monitorear los factores de riesgos psicosociales según la resolución 2646 del 2008 en búsqueda de promover la salud y bienestar de los colaboradores. Adicionalmente, en la actualidad se ha presentado un gran interés por conocer y promover la felicidad en los ambientes de trabajo, por esta razón surge la necesidad de investigar el estado actual de los factores de riesgo prevalentes en estudiantes que

realizan prácticas profesionales, siendo una población que por sus características no ha sido evaluada, pues son quienes en la mayoría de los casos dan inicio a sus procesos laborales por lo menos en la profesión en la que han decidido formarse. (Psicología).

Pregunta de la investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial en estudiantes de prácticas profesionales de psicología en una universidad privada con sede en el departamento de Cundinamarca?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Indagar cuales son los factores de riesgo psicosocial en estudiantes de prácticas profesionales en una universidad privada con sede en el departamento de Cundinamarca, a través de una batería de riesgo psicosocial validada, realizando una sola aplicación para observar los resultados y proponer estrategias adecuadas de intervención.

Objetivos Específicos

Identificar los factores de riesgo psicosocial en estudiantes de prácticas profesionales.

Describir conceptualmente las variables de riesgo psicosocial.

Analizar los factores de riesgo psicosocial desde un punto de vista teórico y proponer estrategias de intervención enmarcadas en la psicología positiva.

Justificación

De acuerdo con la información reportada en la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, realizada en 2011 en Colombia por el Ministerio de la Protección Social, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se

constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50 % de los encuestados.

Con respecto al estrés ocupacional, entre 20 y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

En un estudio de Eduin (2011) el estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede aparecer en cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño. Además afecta a la salud y la seguridad de las personas, el estrés puede provocar enfermedades a las personas tanto en su trabajo como en su hogar; puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos músculo-esqueléticos.

Los factores psicosociales han cobrado especial importancia por cuanto los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población y con mayor énfasis en la trabajadora, en la que la exposición a condiciones de laborales hostiles alcanza cifras que pueden catalogarse como un problema emergente de la salud pública.

Para García y Fernández (2013) las principales consecuencias negativas sobre el trabajador son el estrés y la insatisfacción laboral y se observan parámetros como la cantidad y calidad de trabajo realizado, la rotación laboral o el ausentismo. Las consecuencias no solo se dan en el ámbito personal sino también organizacional porque la productividad se ve seriamente afectada.

En un estudio realizado de literatura de 10 años por Vieco y Abello (2011) donde se revisaron 92 artículos originales publicados en revistas de alto impacto, se conoció que los efectos que tienen los factores psicosociales en el trabajador afectan el sistema cardiovascular, musculo esquelético, endocrino, gastrointestinal, así como su incidencia en la diabetes tipo II, en los desórdenes del sueño, las interrupciones en la relación trabajo-familia y en trastornos como depresión, ansiedad y alteraciones psiquiátricas menores.

Como se mencionó anteriormente, los efectos de los factores psicosociales pueden ser muy variados, incluyendo el bienestar, el desempeño, el desarrollo y la salud de las personas.

Alcance y limitaciones

La presente investigación busca abarcar la totalidad de la población de estudiantes de prácticas profesionales de Psicología de una universidad privada del departamento de Cundinamarca.

Se aspira a lograr tener un panorama del estado actual de los factores de riesgo psicosocial en esta población.

Una limitación potencial es que dicha observación se puede ver distorsionada por variables ajenas al control del investigador como la disposición de los practicantes para responder la batería, pues ésta, en su totalidad, consta de más de 130 ítems que se aplicaron posterior a su jornada laboral.

Metodología de la investigación

La presente investigación es mixta cuali-cuantitativa porque se buscó identificar, describir y cuantificar los resultados obtenidos con un diseño no experimental transversal y de alcance descriptivo según las sugerencias metodológicas de (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) que se describirán a continuación:

Diseño

Investigación no experimental transversal, no se realizó manipulación de variables, sino que se mide y observa su dimensión, previa definición conceptual. Además, es transversal pues se recolectaron datos en un único momento, donde se analizó el estado de las variables durante la medición (Sampieri, 2010).

Alcance

El alcance es descriptivo, se delimitaron conceptualmente unas variables para medirse y posteriormente analizar su comportamiento, dimensión, componentes, propiedades, así como sus potenciales tendencias.

Población y selección de la muestra

La población que se estudió fue la de estudiantes de prácticas profesionales en Psicología de una universidad privada del departamento de Cundinamarca. Se realizó una selección de la muestra no-probabilista o dirigida, (Selltiz, 1980), de acuerdo con la conveniencia del investigador que tuvo acceso a un grupo representativo, de más del 95% de los sujetos, la cual fue controlada para evitar potenciales márgenes de error.

Instrumento

Se utilizó como elemento de medición de las variables la batería de Factores de Riesgo Psicosocial que busca identificar y evaluar los factores intra, extra laborales y el estrés en población laboralmente activa.

La batería fue diseñada, validada y posteriormente publicada por el Ministerio de la Protección Social, La Pontificia Universidad Javeriana y el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales en el año 2010.

También se utilizaron entrevistas que ayudarán a corroborar las tendencias de los resultados de la batería a partir de las percepciones de los participantes.

Puntuación

Según las puntuaciones específicas para cada instrumento que la compone.

Definición conceptual de las variables

Factores de riesgos psicosociales según los criterios de la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

“(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una relación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Dimensiones Intralaborales

Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo.

Éstas, coherentes con el diseño del instrumento, se dividirán en cinco dominios con sus respectivas dimensiones: i) Demandas de trabajo (cuantitativas, carga mental, emocionales, responsabilidades, ambientales y físicas, jornada de trabajo, consistencia del rol, e influencia ambiental); ii) Control (Autonomía en el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad del rol y capacitación); iii) Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores); y iv) Recompensa (Reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza).

Dimensiones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Sus dimensiones son las siguientes: (Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral en el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda).

Dimensiones individuales

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador, o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato económico) y el tipo de vivienda.

Se delimitarán como constructo con sus respectivas variables.

Información socio-demográfica. (Sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia actual, estrato, tipo de vivienda, número de personas a cargo).

Información ocupacional. (Lugar de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, departamento, área o sección donde trabaja, tipo de contrato, horas de trabajo diarias, modalidad de pago).

La definición conceptual de las variables se basa en la necesaria coherencia entre la Resolución 2646 de 2008 y las descritas en la batería de Factores de Riesgo Psicosocial según (Ministerio de Protección social, Pontificia Universidad Javeriana y el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010).

Para las entrevistas que se realizaron se utilizó las siguientes categorías de análisis:

Asignación sitio de práctica si el sitio de práctica asignado es acorde a sus conocimientos e intereses.

Control Si las asignaciones en la práctica son acordes a los conocimientos o profesión objeto de la práctica profesional.

Seguimiento si el seguimiento por parte de la universidad o tutores es el adecuado.

Marco histórico

El trabajo, como fuerza del hombre que transforma su entorno y genera riqueza, ha existido desde que el ser humano empezó a manipular herramientas y ha ido evolucionando de acuerdo a los estadios, o modos de producción o relaciones sociales que imperan en una sociedad en un momento histórico (Engels 1884).

Es así como el trabajo ha sido elemento de cohesión de la dinámica social que, entre muchos otros elementos, fomenta valores o virtudes tan complejos como la libertad y la dignidad.

Salvo las sociedades primitivas en las cuales el trabajo se repartía entre sus miembros para consumo y satisfacción de las necesidades, la formación de sociedades avanzadas, implicó la esclavitud, siendo el ser humano solamente una propiedad de quien, en virtud de la guerra o deudas, quedaba sometido al amo.

Durante toda la antigüedad, la esclavitud, fue la regla, al igual que en otras sociedades que se desarrollaron de manera aislada a Europa, como ocurría en las sociedades prehispánicas. Con la caída del imperio romano, la entrada al medioevo, nos traerá otro medio de producción como es la propia del feudalismo, en el cual el dueño de la tierra o señor impone sus relaciones en su territorio, frente al siervo que tiene obligaciones de entrega de productos y vinculación jurídica a su señor.

Incluso en épocas modernas, la esclavitud o el servilismo, ha coexistido- o tal vez aun coexisten- con formas de trabajo bajo la figura de la relación de libertad y dignidad del trabajo moderno.

Es lógico, que, siendo el esclavo o el siervo, meras cosas o personas con estatutos o derechos limitados, mal podría tenerse como referencia, para el estudio de riesgos sicosociales o de la felicidad de los mismos, en cuanto resultan irrelevantes para el dueño de los medios de producción, salvo en el sentido de proteger el deterioro de su “propiedad”.

Interesa entonces para el presente trabajo establecer el marco histórico de los orígenes del trabajo moderno y en especial de su evolución en nuestro país.

La modernidad, que se inicia hacia finales del siglo XV, tiene como características fundamentales, el ascenso de la burguesía, el surgimiento del estado moderno, la reforma protestante, la nueva ciencia, fenómenos que cambian el paradigma de la antigüedad de la prevalencia de la labor contemplativa a la de la acción y producción (Duran 2006).

El Estado como organización política de un solo centro de poder, se empieza a consolidar lo que permitirá el desarrollo de la economía burguesa, y a la vez requiere de recursos de Banqueros para financiar sus gastos, lo que genera una actividad económica creciente.

El protestantismo, de igual manera, al acoger la doctrina de la predestinación indicaba que la persona está destinada a ser salvado o no y que su mejoramiento material, era reflejo de ser agradable al Creador, con lo cual la utilidad dejo de ser vista como pecaminosa sino como un reconocimiento de ser de los elegidos del ser supremo.

De igual manera el racionalismo y las ciencias generan la visión de comprender la naturaleza y apropiarla y explotarla para beneficio propio, lo que implicara que se busque la producción y generación de riquezas. Todos estos factores, implicaran la necesidad de nuevas relaciones de producción, dentro del cual se impone el trabajo asalariado, que permite tener a este como el origen de la riqueza o como una mercancía o factor de producción que tiene su propia valoración, y que además genera un mercado que requiere de consumidores para su desarrollo (Woods y Grant 1995).

En la Inglaterra del siglo XIX, donde se produce el proceso de industrialización, y bajo circunstancia de “libertad de contratación”, se generan abusos a las condiciones laborales, como son jornadas inhumanas, condiciones denigrantes, trabajo infantil (OIT 1984).

Frente a dichas circunstancias, pensadores como Marx y Engels, presentan críticas y propuestas frente a dichos abusos y dentro del movimiento obrero, y huelgas se empiezan a

generar y acordar condiciones mínimas de trabajo, de salubridad, de jornada que ha permanecido vigentes.

Como se observa la protección de los derechos de los trabajadores, resulta reciente en la historia de la humanidad y lo normal o usual era que los riesgos inherentes a la profesión u oficio se asumían como una actividad propia del mismo.

No obstante, como explica Moreno (2011), después de la segunda guerra mundial, se presenta una preocupación por los riesgos laborales, enmarcados principalmente a la prevención de accidentes, más los aspectos psicológicos o emocionales del trabajo son poco tenidos en cuenta, siendo que solamente hacia 1984, se producen documentos importantes sobre el Tema como “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo”, publicado por la OIT.

Actualmente, el fenómeno de globalización ha implicado la competencia entre distintas países o zonas del Mundo por la inversión o atracción de capitales, dentro del cual los costos laborales, son un componente de mucha importancia, por lo cual se asiste a fenómenos de flexibilización, deslaborización, o teletrabajo, que en muchos casos disminuyen o limitan algunos beneficios de los trabajadores que pueden incidir en su bienestar.

Marco teórico

Riesgos psicosociales

Diferentes autores han definido el riesgo psicosocial como la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, el bienestar laboral y las condiciones de la organización y también las capacidades del trabajador, sus necesidades, su nivel de estudios y su situación personal fuera y dentro del trabajo; lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y rendimiento y la satisfacción del trabajador, a partir de esta definición el comité de la OIT y la

OMS (2001) realizan una clasificación en tres categorías: a) las condiciones del individuo, las cuales tienen en cuenta las capacidades, limitaciones, experiencia y motivación con respecto al trabajo, la edad, el sexo, los valores, normas y estereotipos que determinan su percepción, sus creencias y aptitudes, b) las condiciones del medio laboral; éstas hacen referencia tanto a las condiciones internas del trabajo, como a las del medio ambiente; en las tareas realizadas por el individuo se tienen en cuenta la carga física y mental de trabajo; y c) las condiciones del entorno extralaboral, en las que se contemplan tres aspectos: 1) situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, 2) efecto del trabajo en el medio familiar y social y 3) situación política, económica y social del país.

El Ministerio de la protección social en Colombia expone que un Factor Psicosocial es una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente su salud, bienestar, desempeño o desarrollo (personal o colectivo). Cualquier condición de la organización con efectos psicosociales o cualquier condición socio-ambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces, un factor psicosocial laboral.

El término salud hace referencia tanto a la ausencia de disfunciones como a la existencia de equilibrios positivos en lo físico, en lo psicológico y en lo social. Por bienestar se entiende la valoración positiva que una persona hace de realidades del trabajo que le producen, como consecuencia, satisfacción, complacencia o felicidad. El desempeño es actuación laboral de la persona, que suele valorarse en términos de eficiencia, eficacia y productividad. El desarrollo se refiere al perfeccionamiento o mejoramiento de las competencias laborales y de las calidades humanas de las personas en el trabajo.

De esta manera un Factor de Riesgo Psicosocial es una condición presente en el trabajo de una persona o de una colectividad laboral que tiene el potencial de afectar negativamente su salud, bienestar, desempeño o su desarrollo personal. Por su parte, un Factor Protector Psicosocial es una condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o de una colectividad laboral que minimiza o elimina un riesgo psicosocial y puede, además, afectar positivamente su salud, bienestar, desempeño y desarrollo.

La Batería de instrumentos de medición desarrollada por el Ministerio de la Protección Social clasifica estos factores de riesgo psicosocial en Intralaborales y Extralaborales. Las primeras están definidas como “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo”. El sustento en el que se basa la batería retoma los modelos de Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek y Theorell (1990), de esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008), y del modelo dinámico de factores psicosociales de Villalobos (2005). A partir de estos se identifican cuatro dominios que agrupan un amplio número de Condiciones Intralaborales, estos son Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, Control Sobre el Trabajo, Demandas del Trabajo y Recompensas.

Demandas del Trabajo evalúa las exigencias que el trabajo impone a la persona, las cuales pueden ser de naturaleza diversa (cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, de ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo). Control Sobre el Trabajo está referido a la posibilidad que el trabajo le ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diferentes aspectos de su realización. Liderazgo y relaciones sociales hace referencia a la calidad de las relaciones que se establecen con los superiores jerárquicos, con los colaboradores (en el caso de los jefes) y con otras personas del contexto laboral. Por último,

Recompensas tiene en cuenta la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.

Por su parte los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y las condiciones de la vivienda que pueden llegar a afectar la salud y el bienestar de los colaboradores.

Como se mencionó anteriormente, los efectos de los factores psicosociales pueden ser muy variados, incluyendo el bienestar, el desempeño, el desarrollo y la salud de las personas.

Existen, además, otra serie de elementos de importante consideración a la hora de investigar, como son las dimensiones individuales las cuales funcionan como forma de control de los análisis posteriores, es decir, indican en qué población existe más prevalencia de ciertos riesgos psicosociales, o si determinado segmento de la muestra está en mejor o peor condición que otra, y así, analizar los resultados con mayor precisión posible.

Características como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato económico), el tipo de vivienda y número de dependientes resultan muy útiles de considerar.

Psicología positiva

Tradicionalmente la Psicología se ha estudiado desde el enfoque de las falencias, o de las enfermedades o afectaciones a la salud mental de las personas, no obstante se ha venido desarrollando un enfoque positivo, es decir de los valores o sentimientos que enaltecen el ser humano.

El término “psicología positiva” ha sido desarrollado por Martin Seligman, investigador que, habiendo dedicado gran parte de su carrera al trastorno mental y al desarrollo de conceptos

como la indefensión aprendida, ha dado un giro radical en su orientación, elaborando y promoviendo una concepción más positiva de la especie humana (Posek, 2006)

Al respecto, se toman en cuenta, valores positivos como el optimismo, el humor, la resiliencia y el crecimiento postraumático y la creatividad, los cuales pueden servir se instrumentos de intervención frente a distintas afectaciones o carencias de las personas.

Ahora bien, a efectos de contrarrestar las críticas a estos enfoques, por falta de rigurosidad, claramente deben establecerse sistemas o mecanismos de verificación o medición.

Sobre dicho punto, se han establecido distintas visiones para esta medición. Así por ejemplo frente a las mediciones internacionales de los países, existe una primera visión que consta de información como son Salud, Educación. 3. Diversidad ambiental. 4. Nivel de vida 5. Gobernanza., y otro grupo innovador mide: Bienestar psicológico.- donde se estiman los niveles de estrés, prevalencia de emociones como celos, frustración, generosidad, y tranquilidad, entre otros, Uso del tiempo, que cuantifica el tiempo que dedicamos a dormir, a la participación comunitaria, a la educación, al deporte, al cuidado de los demás y a meditar, entre otros, Vitalidad comunitaria.- estima la confianza y apoyo social entre los miembros de una comunidad, así como los niveles de seguridad, entre otros, Cultura.- valúa el conocimiento de la cultura propia (deportes tradicionales, festividades comunitarias, labores artesanales, etc.) así como el respeto y conocimientos de otras culturas.

De igual manera (Alarcón 2006), se refieren el Oxford Happiness Inventory, desarrollado por Argyle, Martin y Crossland (1989), Oxford Happiness Questionnaire Argyle y Hills (2002), Satisfaction with Life Scale Diener (1985), en español Sánchez Canovas (1998) ha publicado una escala de bienestar psicológico

En cuanto al bienestar, felicidad o psicología positiva, se han establecido diversos modelos como son El de bienestar subjetivo de Denier, bienestar psicológico de Ryff, y bienestar social de Keyes, los cuales se integran en un modelo integral de bienestar (Polo Vargas y otros 2013)

Estado del arte.

Ciertamente sobre el tema de riesgos sicosociales, actualmente existe amplia literatura científica, y un creciente interés en su investigación, lo que incluso conlleva a que se haga estudios específicos sobre el Estado del arte de dichas investigaciones.

Al respecto, Beltrán Cabrejo (2014, realizan un análisis e las investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 – 2012, sobre los riesgos sicosociales.

A fin de establecer los antecedentes de investigación, se consultaron múltiples fuentes en bases de datos, sobre temas directa o indirectamente relacionados con el objeto de investigación, llegando a la conclusión que si bien en general existen estudios bien sobre riesgos sicosociales en las organizaciones, o sobre psicología positiva o Felicidad en el trabajo, no se han establecido en nuestro medio una relación entre los factores de riesgo psicosocial y felicidad en el trabajo, a través de un instrumento lo cual es el objeto de esta investigación. En consecuencia, no se ha estudiado desde el enfoque mencionado el asunto objeto del presente trabajo.

Conforme a dicha revisión, tenemos que existe bastante interés en abordar los temas de riesgos sicosociales en el trabajo, como condiciones de bienestar de los trabajadores, algunos siguiendo enfoques tradicionales de psicología negativa, frente a los problemas, tales como Born out, estrés, depresión, agotamiento, y más recientemente en la psicología positiva, es decir encaminada más hacia el bienestar.

Al respecto encontramos trabajos que efectúan una revisión general de las investigaciones en riesgo sicosocial en Colombia y España, que sirve como referencia de los estudios que se han adelantado en diferentes áreas frente a este tema.

De igual manera, se han efectuado estudios donde se conceptualizan los Factores y riesgos laborales psicosociales, su historia y las perspectivas que permiten establecer un marco general del tema.

Importante también los aportes, teniendo en cuenta las nuevas condiciones de trabajo que establece la globalización (Blanch J. 2011)

Este enfoque de psicología positiva o de bienestar o felicidad no ha estado exenta de críticas, pues se refiere que el abuso de este enfoque olvida la realidad preventiva, y “cultivan la virtud teologal de la esperanza de esas alternativas magnánimas, cuya derivación torcida y lamentable -como se sabe- es el autoengaño”.

No obstante, se considera, que el enfoque preventivo, no riñe con la psicología positiva, o de felicidad y que deben establecerse precisamente mecanismos verificables, no simplemente retóricos o conceptuales, que permitan completar el enfoque meramente negativo o de prevención.

En tal sentido, se encuentran estudios, relativos de manera general para estudiar a la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención, que determina o establece un marco teórico importante desde este enfoque (Polo y otros 2013), así como también exploran el tema de la felicidad en el trabajo (Mencías 2015), y otros que propende por generar modelos teóricos y prácticos de bienestar en el trabajo hacia un enfoque más positivo (Salavona 2009) (Salanova 2014) o que proponen dar un paso hacia adelante en la integración de la Psicología del Trabajo hacia enfoques positivos (Bravo 2010), o se hacen

estudios sobre el bienestar subjetivo, (Cuadra 2003) y otros desde la perspectiva de las emociones positivas (Jiménez L 2006); otros bajo el enfoque de la responsabilidad social como elemento de prevención (Cifre, E. 2013)

Sobre temas específicos, dentro del enfoque positivo y los factores de riesgo sicosocial, encontramos que se han abordado problemáticas como nuevas tecnología y riesgos sicosociales (Salanova)., en el que se estudia este tema bajo la psicología positiva; de igual manera se han adelantado estudios entre estos riesgos y la resistencia al cambio organizacional (García 2007), factores sicosociales y estrés (Enríquez y otros 2011); el coaching como herramienta de disminución de riesgos sicosociales; (Castrillón, D 2016); Riesgo Sicosocial y compromisos (Arenas F 2012);

Es claro entonces, que existen múltiples estudios sobre los factores de riesgo sicosocial, y su incidencia en el ámbito laboral, y que se han hecho desde enfoques más tradicionales de psicología negativa, y aunque existen trabajos bajo el enfoque positivo de la psicología, estos apenas se están desarrollando en nuestro medio y requiere de herramientas técnicas que permitan utilizar en la práctica estos enfoques y que no sean meros concepto que pueden llegar a ser solo vacíos o retóricos.

Es claro entonces que no existe estudio o tema específico del objeto de estudio no obstante como se ha informado el tema es de suprema actualidad e importancia.

Marco normativo

El marco legal en Colombia que inició a partir del desarrollo de la legislación referente a la seguridad social y promoción de la salud en los lugares de trabajo. Es así, como la resolución 1016 de 1989 se empezó a mencionar la importancia de intervenir el riesgo psicosocial.

La ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” estimula la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de evitar que se presenten situaciones de violencia y hostigamiento en los lugares de trabajo.

La resolución 2646 de 2008 que “establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo”, formaliza la obligación de las empresas de realizar la vigilancia epidemiológica de dichos factores.

La resolución 652 de 2012 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, con el fin de prevenir el acoso laboral. La Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo como definiciones y términos.

La ley 1616 de 2013, cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, en su artículo 9 referente a promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

El decreto 1477 de 2014 a través del cual se expidió la tabla de enfermedades laborales y en el cual se establecieron los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención

de enfermedades laborales psicosociales que puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, así como actividad laboral en la que existan agentes causales y demuestre la relación con el perjuicio a la salud. En esta nueva tabla se incluye el síndrome de agotamiento profesional (síndrome de burnout) como una de las enfermedades laborales del grupo IV: trastornos mentales y del comportamiento.

Finalmente, el Decreto 1072 de 2015 establece las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en donde establece que se debe llevar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los riesgos inherentes en la organización.

Estructura jurídica

Ley 9ª de 1979	Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Decreto 614 de 1984	Bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.
Resolución 1016 de 1989	Reglamentación de la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Y se empezó a mencionar la importancia de intervenir el riesgo psicosocial.
Ley 100 de 1993	Se crea el régimen de seguridad social integral.

Decreto 1295 de 1994	Determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
La resolución 2646 de 2008	Establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo, formaliza la obligación de las empresas de realizar la vigilancia epidemiológica de dichos factores.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se establece el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.
Ley 1616 de 2013	Derecho a la salud mental a la población colombiana.
Decreto 1443 de 2014	Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
Decreto 1072 de 2015	Establece las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en donde establece que se debe llevar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los riesgos inherentes en la organización.

Ilustración 1. Se puede leer de izquierda a derecha, de abajo arriba y clasifica en orden cronológico el marco normativo y la estructura jurídica que sustenta la importancia del bienestar en el trabajo.

De acuerdo a la práctica profesional en educación superior se pueden destacar la siguiente legislación y normatividad: Ley 30 de 1992 que expone que la educación superior es un proceso que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los estudiantes y su formación académica o profesional.

El Decreto 1527 de Julio de 2002 que establecen los estándares de calidad en programas profesionales de pregrado en Psicología. La ley 1090 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. La ley 1616 del 2003 que su objetivo es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana, la atención integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.

El Decreto 933 del 2003 Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje en Colombia, está dispone que el contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral. En artículo 5 de la presente menciona la afiliación al Sistema De Seguridad Social Integral y expone que: “la afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador”.

El decreto 190 de 1996 por el cual se dictan normas que reglamentan la relación Docente Asistencial en el sistema general de seguridad social en salud. La relación docente asistencial es el vínculo entre Instituciones Educativas e Instituciones que presten servicios de Salud para cumplir con su función social, a través de la atención en salud de la comunidad y la formación

del recurso humano que se encuentra cursando un programa de pregrado o de postgrado en el área de la salud.

El decreto 2375 del 2010 por medio del cual se regula la relación docencia - servicio para los programas de formación de talento humano del área de la salud y expone que el Ministerio de la Protección Social reglamentará las condiciones y términos de la afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Profesionales de los practicantes en el área de la salud. Finalmente el decreto 055 del 2015 reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales esto aplica a los estudiantes de instituciones de educación pública o privada y se deben cumplir las siguientes condiciones: los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para la institución donde realizan sus estudios e involucren un riesgo ocupacional. También que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener un título y que involucren un riesgo ocupacional.

El artículo 5 del decreto 055 del 2015 expone que la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se iniciará el día calendario siguiente al de la afiliación y se mantendrá por todo el tiempo que dure la práctica o actividad. Y el artículo 6 que cotización al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes de que trata el presente decreto, se realizará sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente y para el cálculo del monto de la cotización, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012 y en los Decretos 1772 de 1994 y 1607 de 2002 o en las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

El pago de los aportes al Sistema se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, en las fechas establecidas para las personas jurídicas. La tarifa a pagar por la cobertura se determinará de acuerdo con la actividad económica principal o el centro de trabajo de la entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica.

El Artículo 7°. Modifica el artículo 15 del Decreto número 2376 de 2010, el cual quedará así:

“Artículo 15. Garantías de seguridad, protección y bienestar de los estudiantes. La relación docencia - servicio debe garantizar que los estudiantes desarrollen sus prácticas formativas en condiciones adecuadas de seguridad, protección y bienestar, conforme a las normas vigentes.

Marco contextual

La población observada son estudiantes de Psicología que actualmente están realizando sus prácticas profesionales en cuatro campos aplicados: jurídico, clínico, organizacional y social comunitario con contratos de aprendizaje vigentes con las empresas o instituciones en convenio con la universidad. Se tuvieron en cuenta los dos niveles del año de prácticas, por lo que algunos estaban realizando durante la observación su primer semestre y otros el segundo.

Las edades están en promedio de 23 años.

La universidad es privada, de vocación católica y tiene su sede principal en Bogotá, sin embargo, el lugar donde se tomó la muestra fue en una de sus sedes más amplias ubicadas en el casco urbano de Cundinamarca en donde accede población de estratos 2 y 3.

Factores sociodemográficos

En los siguientes gráficos se encuentran especificadas las condiciones demográficas de los practicantes de Psicología. Es importante observar que, aun cuando algunas de estas condiciones no están directamente determinadas por el trabajo, interactúan con las condiciones laborales. Su conocimiento puede ayudar a que se identifiquen personas en condiciones de

vulnerabilidad y esta información puede ser relevante para los programas y estrategias de intervención.

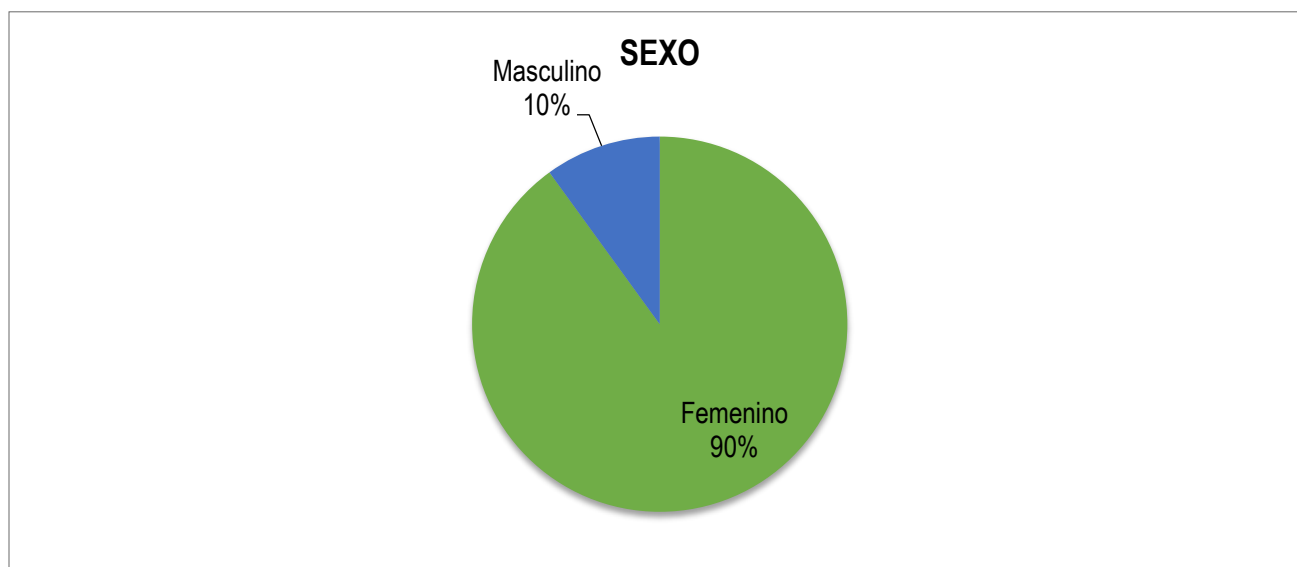
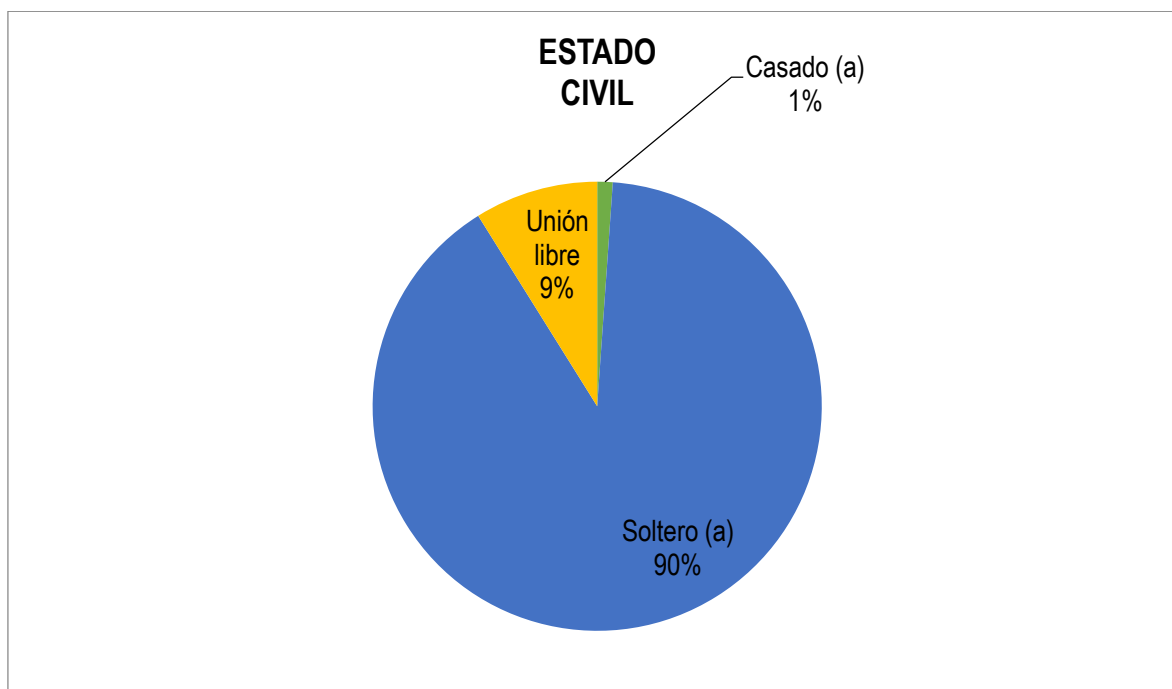
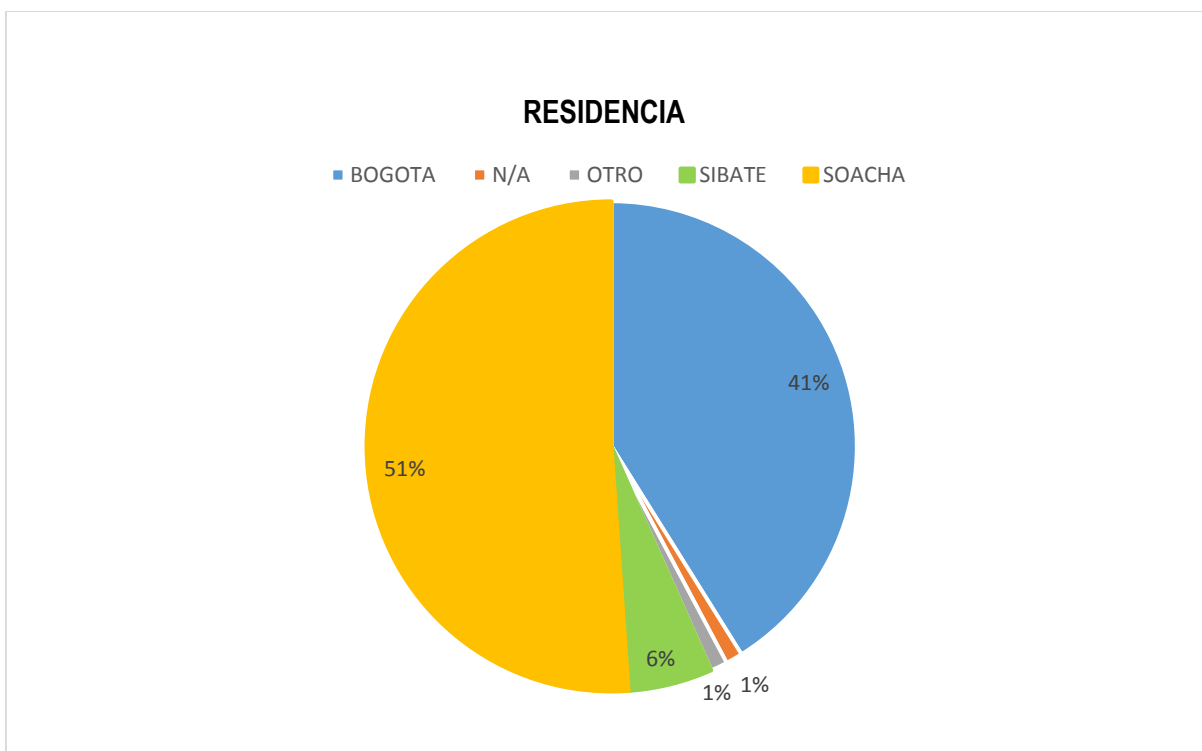


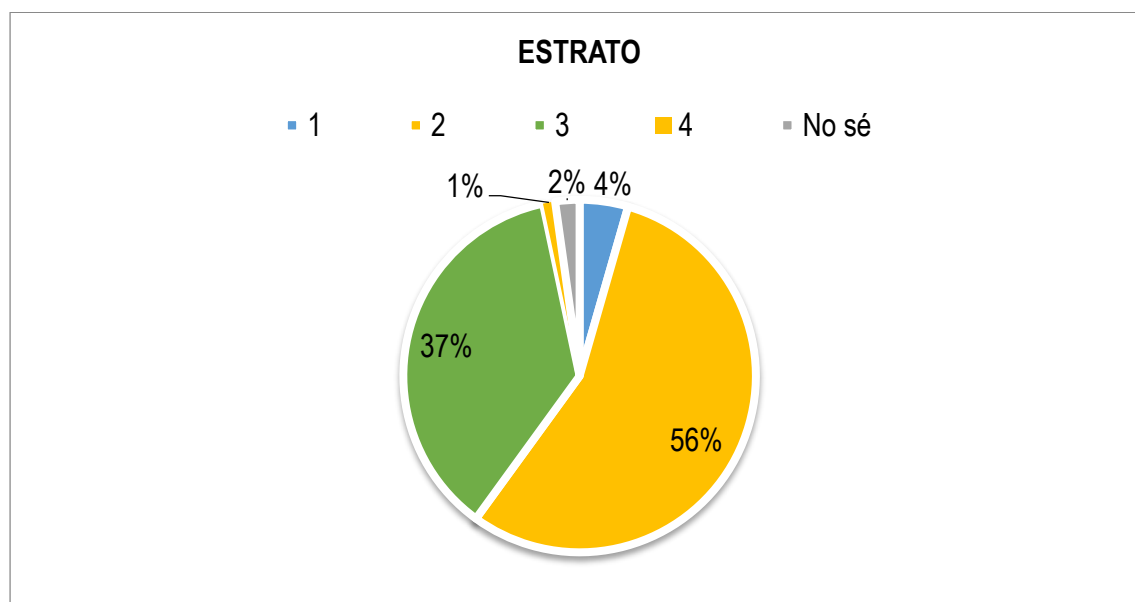
Grafico 1. Sexo de población participante en el diagnóstico psicosocial. Fuente: Autor.



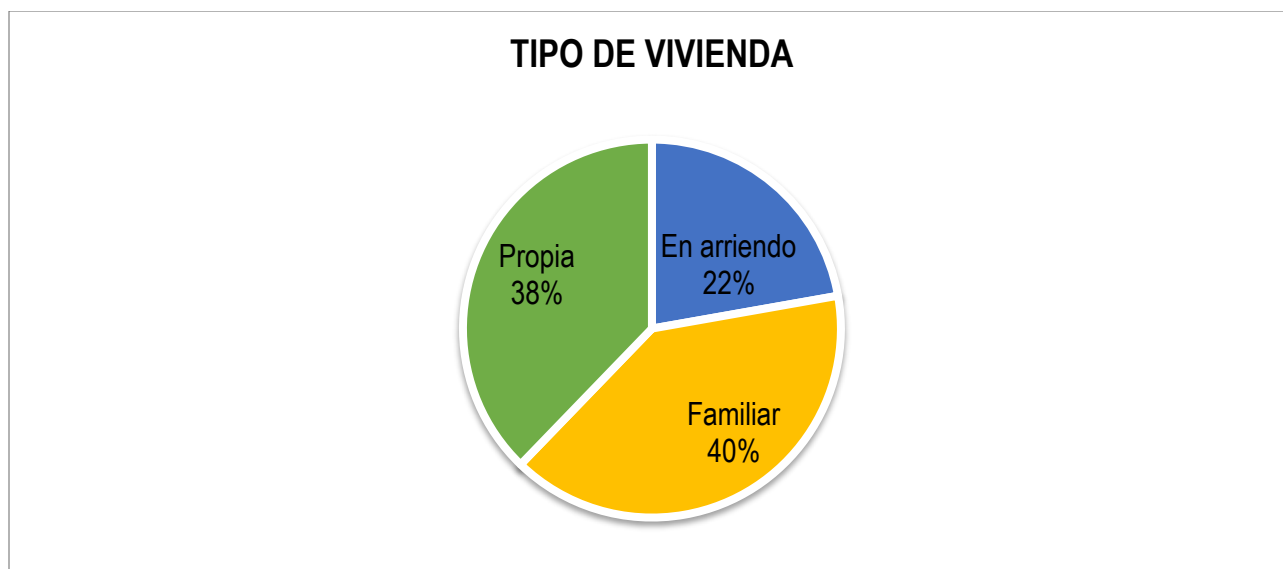
Grafica 2. Estado civil de población participante en el diagnóstico psicosocial. Fuente: Autor.



Grafica 3. Lugar de residencia de población participante en el diagnóstico psicosocial. Fuente: Autor.



Grafica 4. Estrato de población participante en el diagnóstico psicosocial. Fuente: Autor.



Grafica 5. Tipo de vivienda de población participante en el diagnóstico psicosocial. Fuente: Autor.

Descripción general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Los resultados se dividen en cuatro dominios: i) Liderazgo y Relaciones Sociales, ii) Control sobre el Trabajo, iii) Demandas del Trabajo y iv) Recompensas

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

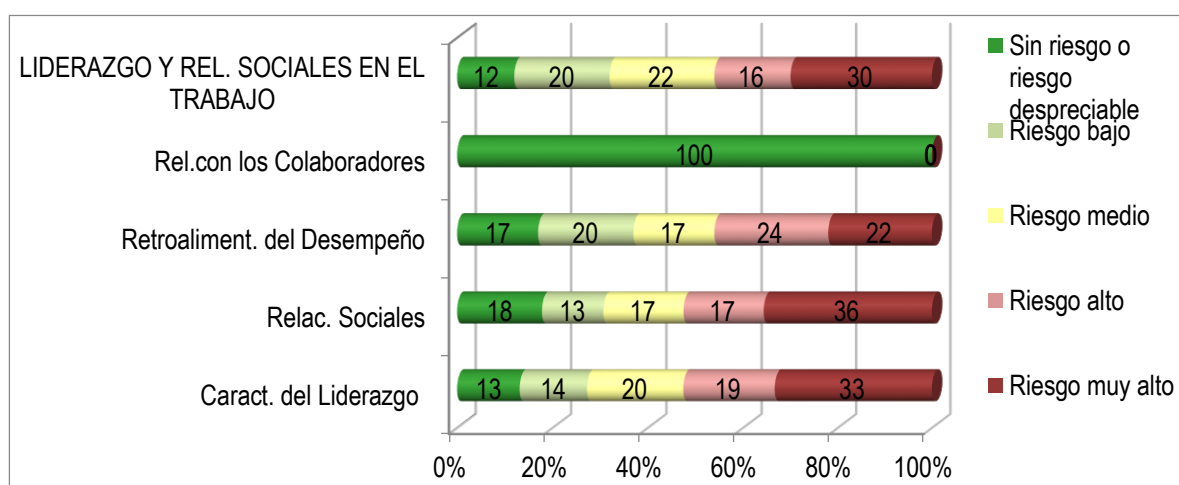


Gráfico N°1. Escala de los Factores de Riesgo Intralaboral: Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo - Porcentaje de personas en cada nivel de riesgo. Fuente: Autor.

La dimensión social agrupa cuatro aspectos de la calidad de las interacciones sociales que las personas deben establecer en su trabajo: i) La calidad percibida de las interacciones con los jefes, ii) los pares y, en el caso de las personas con responsabilidades de mando, iii) con los colaboradores, así como iv) la retroalimentación que las personas reciben por su trabajo (Gráfico N° 1). En general todos estos aspectos reportan un porcentaje significativo de colaboradores en los niveles de riesgo alto y muy alto que sugieren la presencia de relaciones sociales inadecuadas.

La calidad de las relaciones entre compañeros y pares, actúa como factor de riesgo alto y muy alto para el 53% de los colaboradores encuestados (Gráfico N° 1). La retroalimentación también es un factor de riesgo con un 46% en riesgo alto y muy alto lo que indica que la retroalimentación sobre el desempeño no permite que se identifiquen oportunidades e implementen acciones de mejora que sustenten el desarrollo ocupacional del practicante y aumenta la tensión que los estudiantes experimentan en su trabajo e impide el mejoramiento de sus competencias laborales.

La gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con los practicantes se encuentran en riesgo alto y muy alto con un 53% de lo que se puede deducir que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

Dominio: Control Sobre el Trabajo

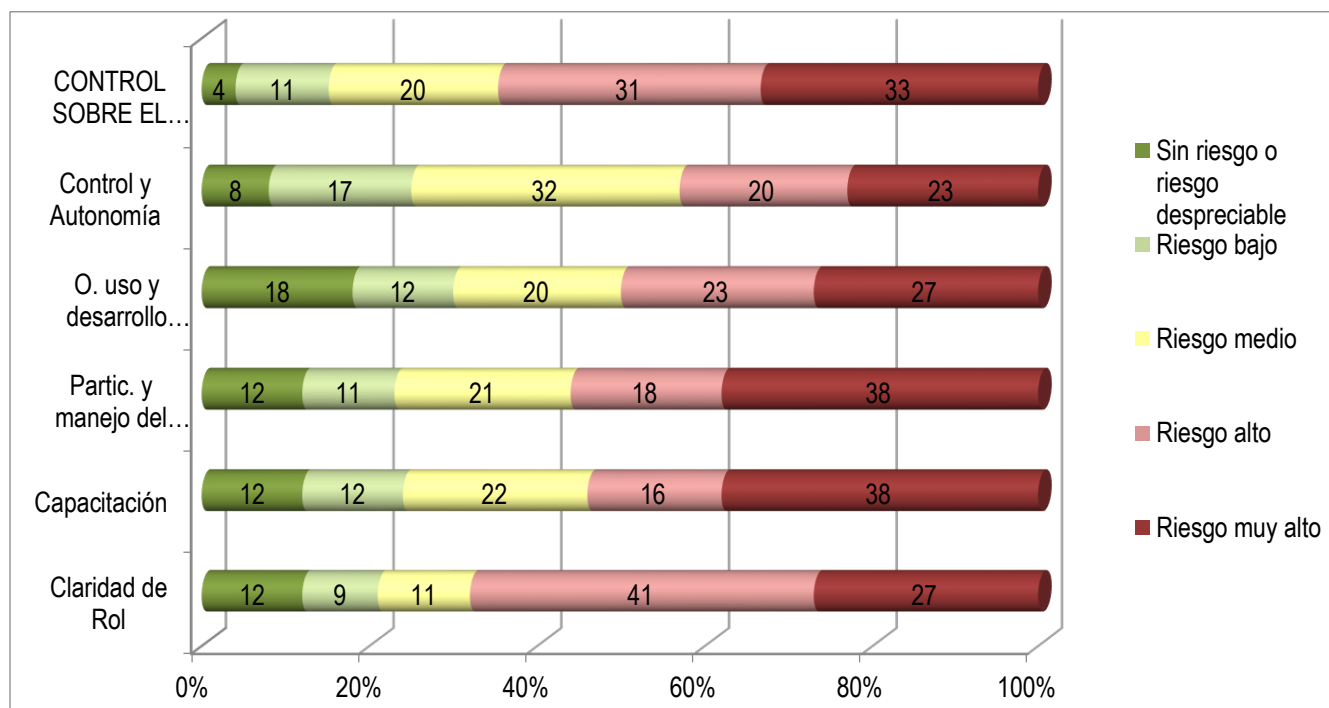


Gráfico N°2. Escala de Evaluación de los Factores de Riesgo Intralaboral: Dominio Control Sobre el Trabajo - Porcentaje de personas en cada nivel de riesgo. Fuente: Autor.

Todas las dimensiones se presentan en riesgo significativo. Con mayor puntuación se encuentra: Claridad del rol con un 68% en riesgo alto y muy alto, lo que puede indicar que la organización no ha dado a conocer al practicante información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa (Gráfico N°2).

Con un 54% en riesgo alto y muy alto la dimensión de Capacitación sugiere que el acceso a las actividades de formación es limitado o inexistente. De manera similar sucede con Participación y Manejo del cambio donde se evidencia un riesgo alto y muy alto con un 52%. La deducción natural es que el practicante carece de información suficiente, clara y oportuna sobre

el cambio o en el proceso de cambio, inclusive, segregando los aportes y opiniones de los trabajadores.

Dominio: Demandas del Trabajo

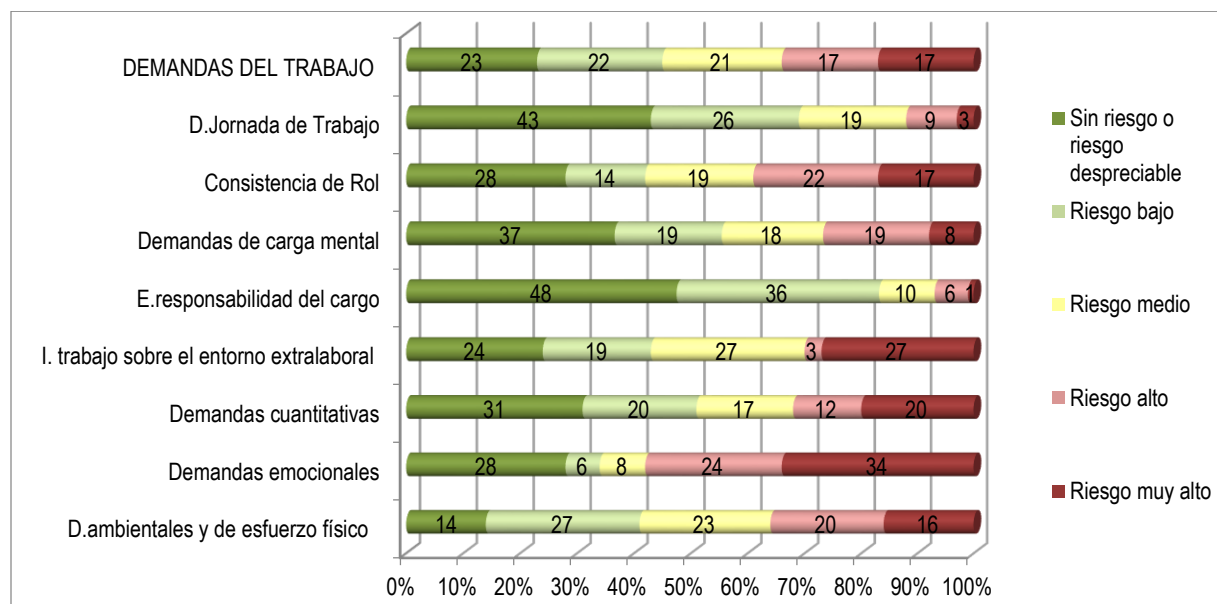


Gráfico N°3. Escala de Evaluación de los Factores de Riesgo Intralaboral: Dominio Control sobre el Trabajo - Porcentaje de personas en cada nivel de riesgo. Fuente: Autor.

Al igual que en los dominios anteriores, en Demandas del Trabajo, algunas dimensiones se encuentran clasificadas como prioridades altas de atención, pues sus resultados advierten que un alto porcentaje de practicantes perciben que su trabajo les exige un gran esfuerzo a nivel físico y mental, en parte por la cantidad de tareas a resolver en tiempos cortos o limitados, causa en mucha bibliografía administrativa, de estrés laboral.

No obstante, la dimensión que se encuentra con más alto nivel de riesgo es Demandas emocionales con un 58% (Gráfico N°3), lo que sugiere que el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo como usuarios y público en general, la cual, incrementa la probabilidad de malestar psicoemocional del

practicante pues debe restringir su respuesta emocional a situaciones potencialmente malsanas como pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, etc.

Como factores protectores se pueden destacar las dimensiones: Demandas de la jornada de trabajo y Exigencias de la responsabilidad del cargo, lo que puede indicar que las obligaciones relacionadas con la jornada laboral que se hacen al practicante en términos de la duración y horario son apropiados, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

En síntesis, el conjunto de las tareas implícitas en el desempeño de la labor no muestran ser un riesgo, al menos, cuando se deja por fuera el contenido de las mismas, y evaluando la organización de las funciones.

Dominio: Recompensas

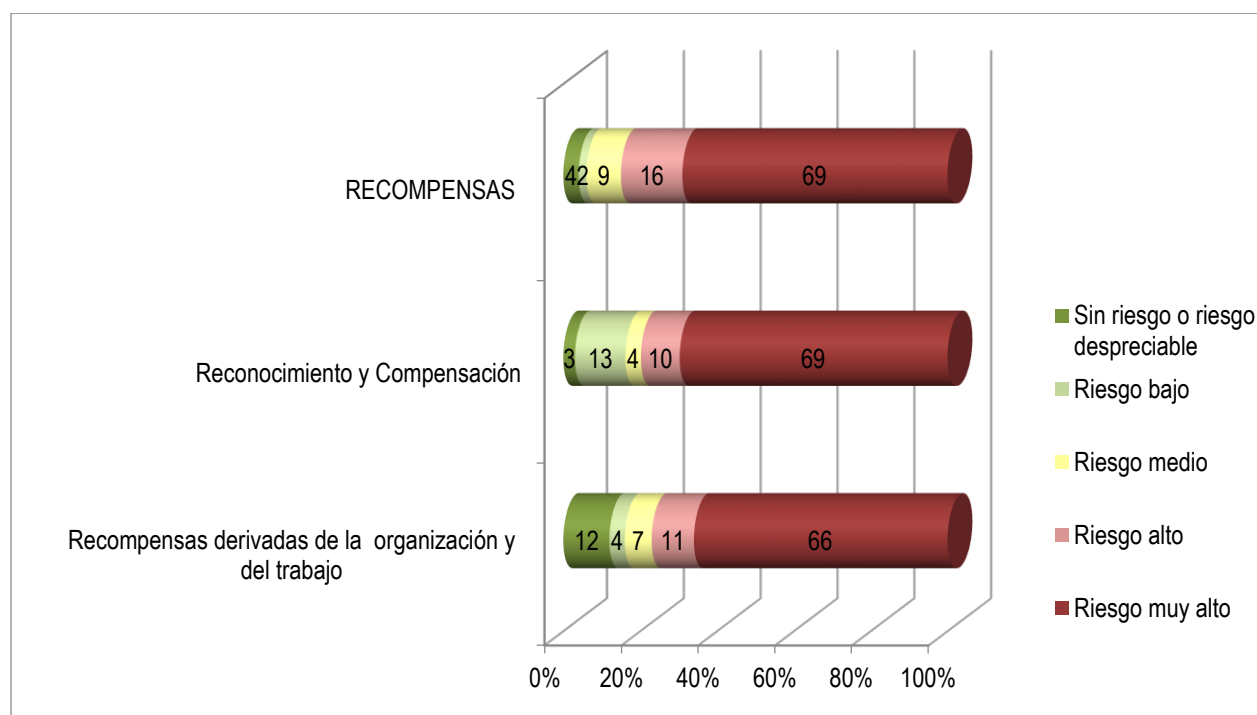


Gráfico N° 4 Escala de Evaluación de los Factores de Riesgo Intralaboral: Dominio Recompensas - Porcentaje de personas en cada nivel de riesgo. Fuente: Autor.

Las dos dimensiones evaluadas en este dominio también se encuentran en riesgos alto o muy alto. Esto quiere decir que, un porcentaje significativo de los encuestados tienen percepciones desfavorables acerca de las retribuciones que obtienen como practicantes por sus contribuciones o esfuerzos laborales. Se debe tener en cuenta que en la dimensión Reconocimiento y Compensación no sólo se indaga por la retribución económica, sino también por el acceso a los servicios de bienestar y las posibilidades de desarrollo. (Gráfico N°4)

Con un 79% en riesgo alto y muy alto en la dimensión Reconocimiento y Compensación y un 77% en la dimensión Recompensas derivadas de la organización y del trabajo, se puede concluir que el reconocimiento medido en confianza, remuneración y valoración que se hace de la contribución del practicante no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se demora en recibir, o está por debajo de los acuerdos entre el practicante y la organización. La empresa descuida el bienestar de los mismos afectando así, el sentimiento de pertenencia con la organización.

Análisis de los resultados de factores de riesgo intralaboral

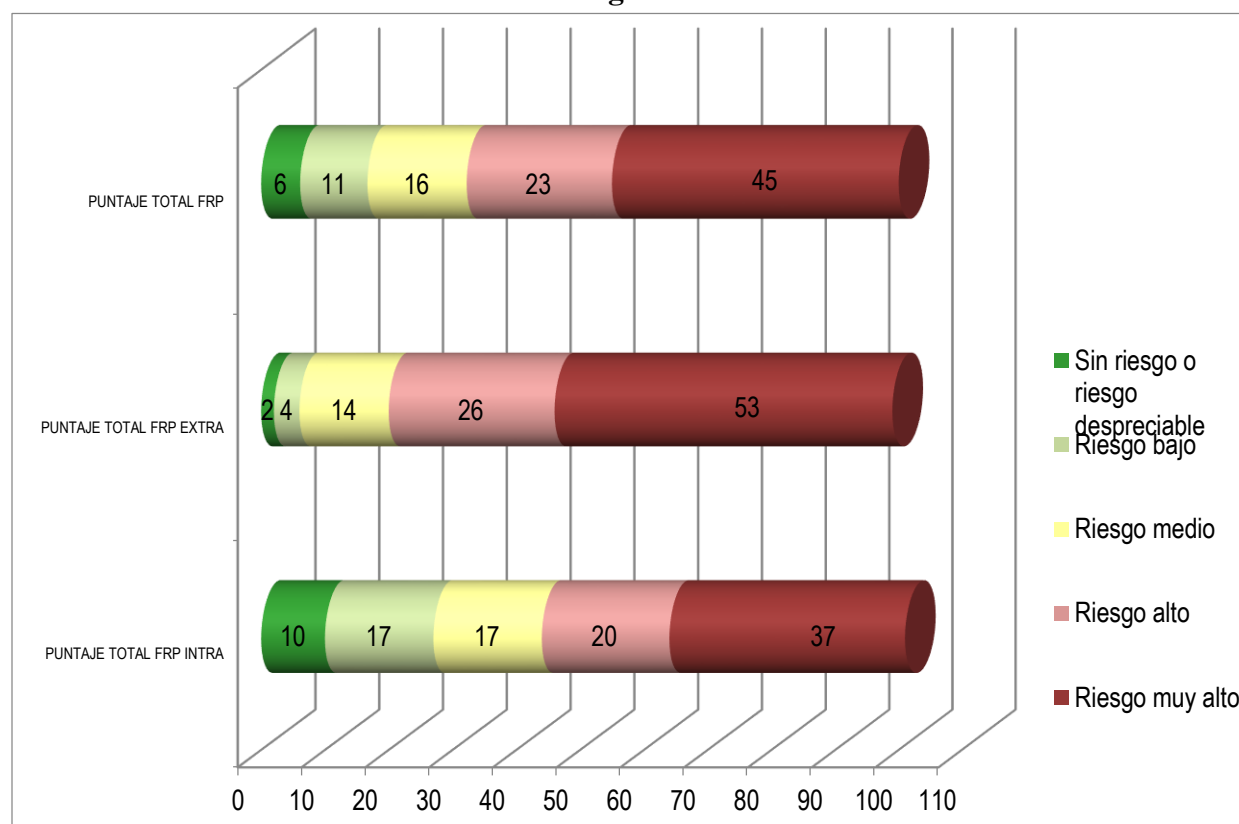


Gráfico N°5 Resultado de puntaje total y de las dos dimensiones Intralaborales y Extralaborales. Fuente:

Autor.

Distribución porcentual de las dimensiones

Intralaborales según su prioridad de atención

Riesgo nulo o bajo para atención	Riesgo medio para atención	Riesgo alto o muy alto para atención inmediata
27%	17%	57%
		Características del Liderazgo Relaciones Sociales en el Trabajo Retroalimentación del Desempeño

<p>Exigencias de Responsabilidad del Cargo</p> <p>Jornada de Trabajo</p>	<p>Trabajo sobre el entorno extralaboral</p>	<p>Claridad de Rol</p> <p>Capacitación</p> <p>Participación y Manejo del Cambio</p> <p>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y Conocimientos</p> <p>Control y Autonomía</p> <p>Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico</p> <p>Consistencia de Rol</p> <p>Recompensas derivadas de la organización y del trabajo</p> <p>Reconocimiento y Compensación</p> <p>Demandas de Carga Mental</p> <p>Demandas Emocional</p>
--	--	--

Tabla 1. Distribución porcentual según la prioridad de atención del riesgo psicosocial. Fuente: Autor.

Los riesgos nulos o bajos para atención son: Exigencias de Responsabilidad del Cargo y Jornada de trabajo. El riesgo medio se encuentra la dimensión I. Trabajo sobre el entorno extralaboral como el más significativo con 27%. Por último, los riesgos catalogados como altos o muy altos son los descritos en la tercera columna de la Tabla N°1 en donde se incluyen 21 de las 23 dimensiones de los cuatro dominios de los Factores de riesgo Intralaborales, por lo que se evidencia la necesidad de prestar atención y realizar esfuerzos inmediatos para lograr su reducción.

Claramente se busca en general se busquen mantener las condiciones en las cuales se evidencian riesgos nulos o bajos, y así como se cuide, del riesgo medio para que este baje, antes que la volatilidad lo haga aumentar.

Análisis general de los factores de riesgo psicosocial Extralaborales

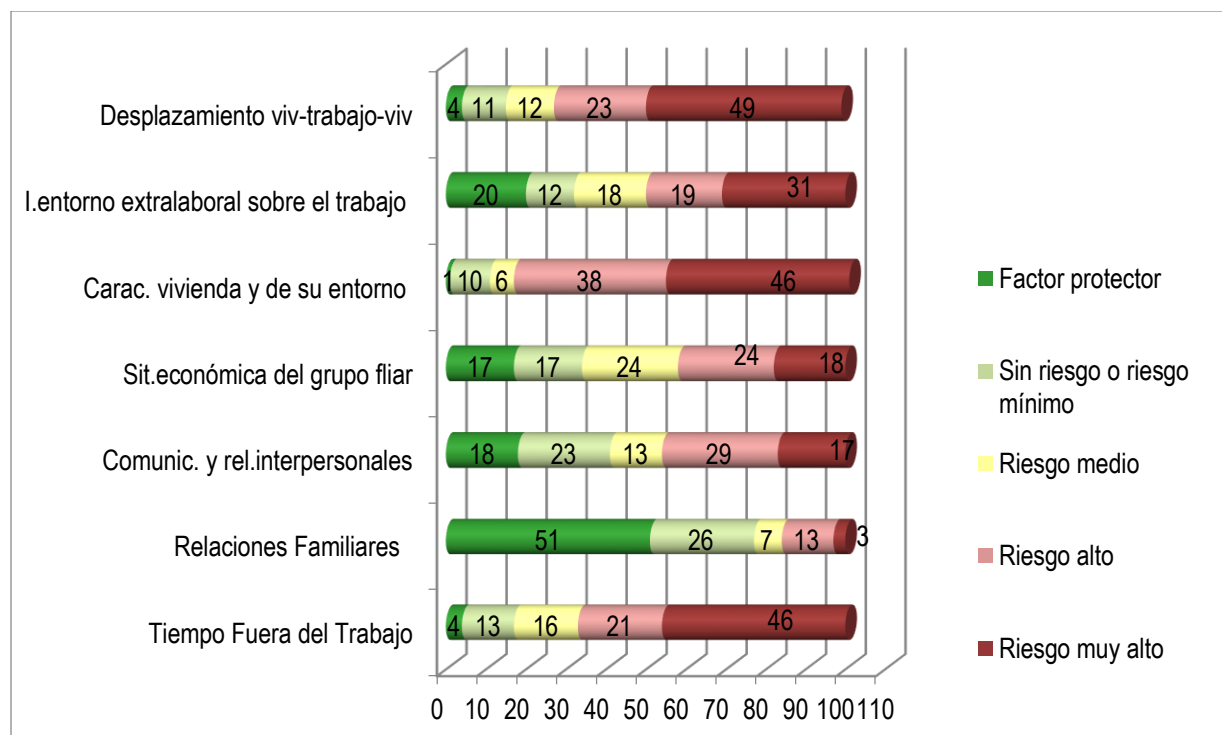


Gráfico N° 6. Escala de Evaluación de los Factores de Riesgo Extralaborales - Porcentaje de personas en cada nivel de riesgo. Fuente: Autor.

Distribución porcentual de las dimensiones Extralaborales según su prioridad de atención

Riesgo nulo o bajo para atención	Riesgo medio para atención	Riesgo alto o muy alto para atención inmediata
6%	14%	78%

Relaciones Familiares	Situación económica del grupo familiar	Situación Económica del Grupo Familiar Características de la Vivienda y su Entorno Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda Tiempo Fuera del Trabajo Comunicación y Relaciones Interpersonales
-----------------------	--	--

Tabla 1. Distribución porcentual según la prioridad de atención del riesgo psicosocial. Fuente: Autor.

En este apartado se analiza la existencia de ciertas condiciones del entorno social, familiar y económico de los colaboradores que pueden llegar a afectar la salud, el bienestar, desempeño y desarrollo de los practicantes. La escala utilizada evalúa el nivel de riesgo en siete dimensiones y finalmente presenta un indicador general de riesgo extralaboral. Gráfico N° 6.

Las Características de la Vivienda y su Entorno y Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda aparecen como los aspectos prioritarios de atención prioritaria. Estas son condiciones que, a pesar de ser ajenas a la organización o universidad, conviene tener en cuenta estos factores de riesgo para el diseño de las estrategias de intervención por parte de la universidad dado que puede ser un factor desfavorable de la salud y el bienestar de los practicantes.

Se sugiere también realizar esfuerzo para promover la conciliación vida laboral-tiempo libre y la realización de actividades de recuperación por fuera del trabajo (deporte, actividades recreativas, sociales, entre otras) dado que el 67% de los colaboradores reporta un nivel de riesgo importante en esta condición.

Análisis general de los factores de riesgo psicosocial

En general los resultados de los practicantes del programa de psicología no son favorables tanto en la Escala de Factores Intralaborales y en la de Riesgos Extralaborales pues la gran mayoría de sus componentes no solo describen un riesgo alto o muy alto, sino que superan en muchos casos más del cincuenta por ciento de la muestra.

Intralaborales

El dominio Recompensa es en el que se evidencia mayor riesgo alto, y por ende con prioridad de atender con casi el setenta por ciento en cada una de sus tres dimensiones: Recompensas, Reconocimientos y Otras recompensas. Los practicantes no perciben que las compensaciones por su tarea sean valoradas tanto en aspectos económicos, verbales u otros dependientes del día a día.

Coherente con este resultado, la dimensión Demandas emocionales, del dominio Demandas del trabajo, coincide con lo que se manifiesta en el párrafo anterior, pues, el practicante, como cualquier trabajador no solo espera una compensación económica o material como emocional, en donde se le haga saber cuándo hace las cosas bien, cuando ha mejorado su desempeño, su capacidad de análisis, aprendizaje, o incluso, cuando ha tenido un esfuerzo mayor del inicialmente acordado.

Sobre el dominio Control sobre el trabajo, el riesgo más alto se observa en la casi nula capacitación que están recibiendo los practicantes. Las organizaciones que busquen que sus trabajadores tengan un mejor desempeño, mejor clima laboral y provean los mejores resultados, deben invertir tiempo y recursos en la formación permanente de todos sus colaboradores, no obstante, no es esto lo que reconocen los sujetos observados.

Resulta interesante para el autor que la dimensión Control sobre el trabajo también presente un riesgo muy alto, porque esto estaría dando cuenta de la inflexibilidad empresarial o de liderazgo a la hora de asignar funciones, así como poca oportunidad de creatividad, propuesta u opinión por parte de los trabajadores, siendo esto lo opuesto a lo que se espera en una práctica profesional de calidad.

El liderazgo fue otro de los elementos peor calificados en general por los sujetos, identificando características impositivas, de poca planeación y deficiencias en la comunicación asertiva que concluyen en malas relaciones laborales y malestares emocionales.

Extralaborales

El desplazamiento hacia el lugar de trabajo, las características del entorno donde viven y la distribución del tiempo son los elementos que mayor exposición al riesgo muy alto mostraron.

No obstante, teniendo en cuenta que tales factores son en gran medida ajenos al control de los empleadores, existen medidas que se podrían tomar para contrarrestar los efectos. Algunas empresas han optado por flexibilizar sus horarios de entrada y salida haciendo una evaluación por resultados. En otras ocasiones el teletrabajo ha sido una opción para personas con dificultad para transportarse a su puesto de trabajo. Aun así, no es interés de este apartado sugerir alternativas, de lo que se trata es de plantear que, siendo componentes externos, no están fuera del buen liderazgo empresarial.

El entorno donde viven los trabajadores, advierte riesgos en su calidad de vida y posibles consecuencias o manifestaciones emocionales en su entorno laboral, y podría sugerir situaciones de estrés y vulnerabilidad constantes.

La distribución que se hace del tiempo extralaboral, no parece estar siendo aprovechada, siendo este un elemento a considerar al momento de analizar la calidad de vida del sujeto. En gran compilación de estudios observacionales de psicología positiva se ha advertido que el bienestar experimentado es en gran parte, el control que se tiene sobre el tiempo y las actividades de todas las esferas de la vida, (Csikszentmihalyi, 2001).

El empleador tiene entonces un panorama amplio y minucioso de los factores que más afectan psico-socioemocionalmente a los trabajadores.

Hay que tener presente que estos son resultados de una muestra amplia de practicantes de psicología, por lo que un análisis detallado caso por caso, sería el ideal, aun así, las persistencias en los factores de riesgo alto, pueden servir como elemento para realizar deducciones lógicas de la situación laboral de los egresados.

A continuación, se verán los resultados de la evaluación de estrés.

Resultados de la escala de estrés laboral

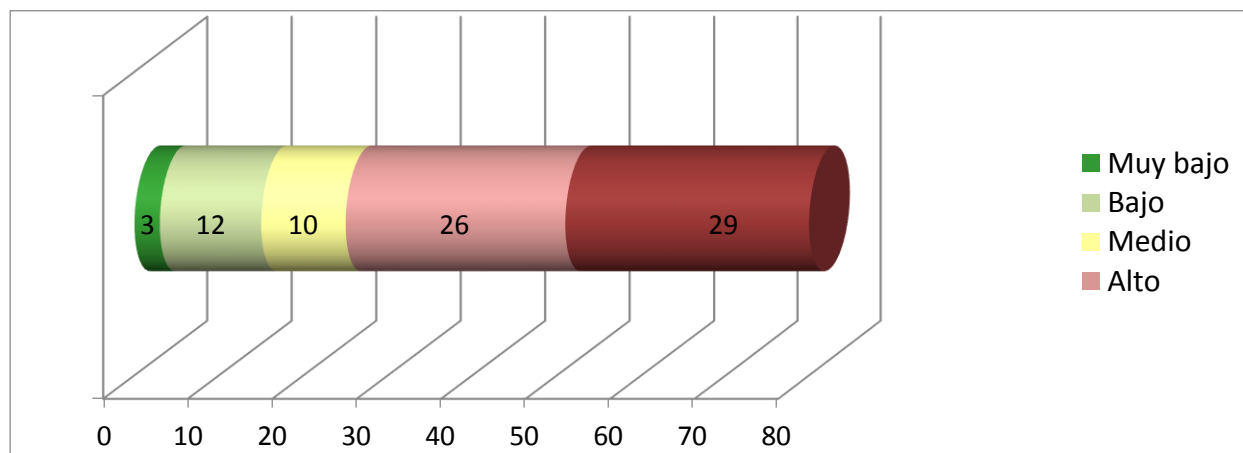


Gráfico N°7. Escala de Estrés Laboral - Porcentaje de personas en cada nivel de riesgo. Fuente: Autor.

El resultado de nivel de estrés de los practicantes de psicología puede considerarse bastante desfavorable en la medida que el 55% de las personas encuestadas reporta una presentación muy alta de síntomas de estrés. (Gráfico N°7). Estos resultados, a su vez, pueden relacionarse con el aumento que también se ha presentado en los factores de riesgo analizados, los cuales, llegan a afectar la salud y el bienestar de un mayor porcentaje de practicantes.

La coherencia entre los factores, que se pueden asumir como causas, concluye con efectos naturalmente coincidentes como son el estrés y otros malestares emocionales. Sin embargo, este proceso se debe entender como una cadena causal, pues aun cuando en este caso el resultado sea el estrés, éste se convierte en la causa de potenciales conductas disfuncionales, negligentes, desatentas e incluso hostiles con todo el entorno que rodea al trabajador, incluyendo el familiar, social, laboral, etc.

Análisis General De Entrevistas Grupales

Se realizó 4 entrevistas grupales a 27 estudiantes donde y se agrupan en 3 categorías de análisis

i) Asignación sitio de práctica, ii) Control sobre el Trabajo, iii) Seguimiento. También los resultados de las preguntas cerradas descritas en dichas entrevistas.

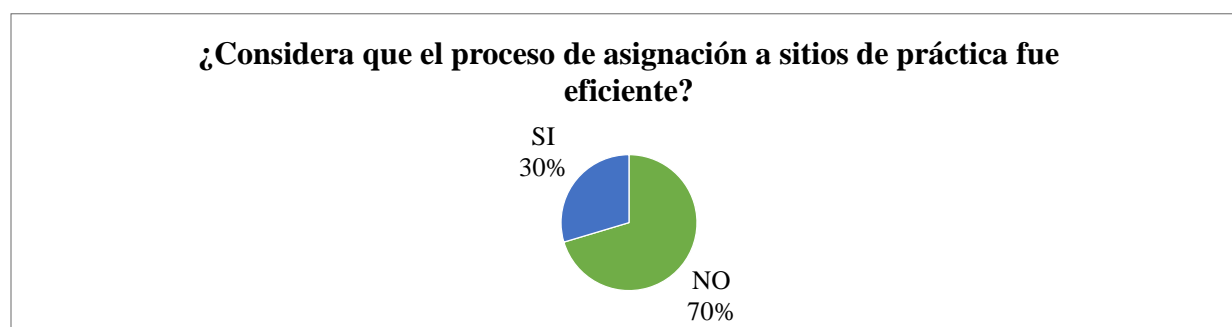


Gráfico N°1. Resultados pregunta ¿Considera que el proceso de asignación a sitios de práctica fue eficiente? Fuente: Autor.

Asignación de sitio de práctica	“Porque no se tuvo en cuenta el perfil necesario ni mucho menos las funciones a desempeñar en el mismo”
	“Desorganización y falta de comunicación”
	“No tuvieron en cuenta los campos aplicados para la asignación del mismo, por otro lado, la reunión de prácticas profesionales fue posterior al ingreso de prácticas profesionales, al igual que la asignación de tutor. Deben tener en cuenta el proceso que lleva a cabo la entidad en donde se prestarán las prácticas profesionales para prevenir inconvenientes”
	“Porque es un sitio de práctica donde no se cumplen los acuerdos del convenio además no son eficientes al llamado del practicante”
	El lugar no cumple con las mínimas condiciones para tener el lugar abierto”
	“El proceso no fue parcial y se demoró mucho”
	“Porque limitaron a los estudiantes a los convenios que estaban de cierta manera fue o se queda en este o cancela semestre”
	“Porque casi no me llaman para alguna entrevista, ni siquiera sabía cómo iba mi proceso, decían que tocaba esperar, incluso con una amiga empezamos a enviar hojas de vida a muchas empresas buscando prácticas y afortunadamente nos llamaron de otros lugares diferentes, y pudimos elegir una práctica a tiempo, lo cual muchos de nuestros compañeros no lograron”
	“Desorganización a la hora de asignar el lugar, siempre dicen un lugar inicial y luego otro y otro, y se inicia tarde la práctica”
	“Se tuvo en cuenta los seminarios que había elegido cada estudiante, aunque hubo tardanza en el proceso”
	“He aprendido mucho en mis funciones”
	“No se me tuvo en cuenta para el proceso de entrevista y asignación de sitios de práctica”
	“Fue rápido”
	“Fue muy demorado y no va acorde a los requerimientos enunciados durante las reuniones”
	“Porque aunque no había claridad del proceso, el docente encargado se preocupó por intentar asignar lugar de práctica antes de la fecha propuesta por la universidad”
	“Empecé el proceso dos semanas después de que los demás estudiantes lo habían iniciado, es decir fue un proceso demorado no fue asignado acorde a los seminarios seleccionados por el estudiante”
	“Los procesos son muy demorados, la información en ocasiones no es clara”
	“Porque la universidad le colaboro a unos pocos estudiantes, y además no ofreció unos buenos sitios de práctica, a mí por ejemplo me toco buscarlo por mi lado, ya que si no lo hacía me quedaba sin la realización de las prácticas”

	“La busque de forma independiente”
	“Hay muchas personas que no tuvieron prácticas en un momento oportuno ni el acompañamiento necesario durante sus prácticas”
	“Porque tuve yo que conseguir la práctica sola”
	“Rápido, hasta hace un tiempo era un buen sitio de práctica”
	“Se sorteó seguir en el mismo sitio, sin tener en cuenta que en este sitio ya no requerían practicantes, puesto que no tienen labores para nosotras”
	“No se presentó ningún inconveniente en el momento de la asignación de práctica y se realizó en campo que había solicitado.”
	“Desorganización en los procesos, asignación de procesos demorados, poca información de asignación, la cantidad de sitios de prácticas no es acorde con la demanda estudiantil”

Tabla N°1. Resultados Cualitativos y descriptivos sobre Asignación al Sitio de Práctica. Fuente: Autor.

¿Las funciones que desempeña en el sitio de práctica son acordes a su proceso de formación?

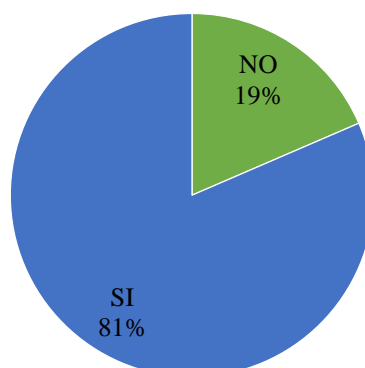


Gráfico N°2. Resultados pregunta ¿Las funciones que desempeña en el sitio de práctica son acordes a su proceso de formación? Fuente: Autor.

Claridad del Rol	“De acuerdo con el perfil que tengo, las funciones deberían ser totalmente diferentes a las llevadas a cabo, ya que cualquier perfil podría desempeñar lo que se está realizando, sin tener ninguna dificultad. Lo cual no enriquece mi proceso formativo”
	“Tienen que ver con aspectos de psicología”
	“Realice un plan acuerdo a lo visto en la academia”
	“Hacer folletos, carteleros no generan aprendizaje”

	“Porque estoy realizando un producto desde psicología organizacional”
	“Tiene el ejercicio de evaluación neuropsicológica”
	“Porque realizo procesos de casos educativos y es lo que estudie entre otras cosas”
	“En la experiencia uno se da cuenta que todo lo que vio durante la carrera se pone en práctica”
	“Hago procesos en una empresa en área de selección, considero que eso me lo enseñaron pero aun así no realizo otras funciones que quisiera, como capacitaciones, o estar en área de bienestar u otras posibilidades, aunque he aprendido bastante en este campo”
	“Algunas de las actividades que realizo si son adecuadas, como los talleres e informes que se realiza a madres gestantes y lactantes”
	“Porque los procesos manejados están vinculados con el campo aplicado en el que me desempeño”
	“Se realiza intervención individual y grupal a personas con adicciones”
	“porque me ha tocado atender casos desempeñando mi profesión”
	“Están relacionadas con la temática del área de organizacional”
	“Se logran aplicar los conocimientos adquiridos teniendo en cuenta los seminarios de clínica y jurídica”
	“No tengo formación en evaluación y diagnostico neuropsicológico”
	“Es clínica y comunitaria”
	“Algunas funciones si los son en este caso la atención psicosocial, pero no todas las funciones son pertinentes al proceso de formación”
	“Aunque en ocasiones dentro del sitio de practica delegan funciones diversas de otras áreas, con el pretexto de que un estudiante debe aprender de todo”
	“Dado que vi seminarios de psicología organizacional, lo correspondiente al sitio de práctica se debía ver relacionado a ello y así es, realizo aplicación de pruebas psicotécnicas, entrevistas, perfiles etc”
	“Se manejan procesos de selección inducción, capacitación sst entre otros temas”
	“Realizo actividades en el área de bienestar relacionado con el enfoque organizacional”
	“Tengo funciones acordes”
	“Algunas, por temas de seguridad y organización no se cumple con todo”
	“En este momento realizamos labores administrativas y en mi caso no profundice en esta área y no son acordes a nuestra formación”
	“Algunas actividades son pertinentes para mi sitio de prácticas pero otras no tiene ningún tipo de relación con el campo de práctica que escogí”
	“Aunque mis seminarios (Organizacional y jurídica) no fueron acorde con el sitio de práctica asignado, los procesos en el área educativa se está cumpliendo con forme lo señalado por el tutor y lo que desde mi área de psicología pueda brindar a la institución dónde actualmente me encuentro”

Tabla N°2. Resultados Cualitativos y descriptivos sobre Claridad del Rol. Fuente: Autor.

¿Cuenta con instalaciones adecuadas para ejercer sus actividades como psicóloga (o) practicante?

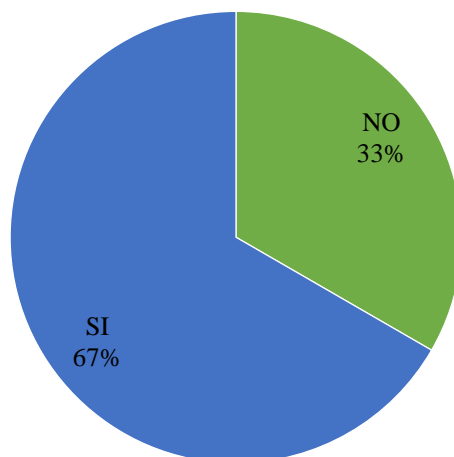


Gráfico N°3. Resultados pregunta ¿Cuenta con instalaciones adecuadas para ejercer sus actividades como psicóloga (o) practicante? Fuente: Autor.

¿El sitio de práctica que le fue asignado es acorde al que usted eligió?

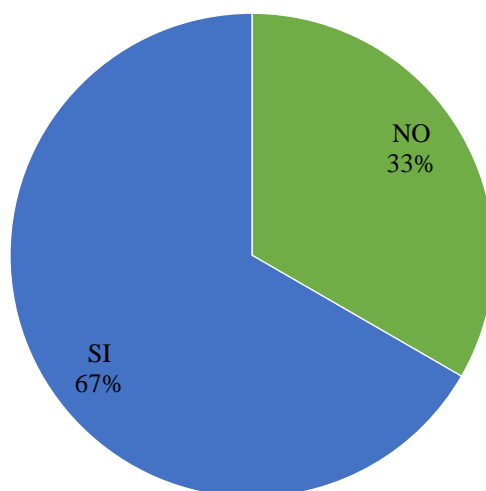


Gráfico N°4. Resultados pregunta ¿El sitio de práctica que le fue asignado es acorde al que usted eligió? Fuente: Autor.

¿Las actividades que realiza en su sitio de práctica están relacionadas con al menos un seminario de profundización?

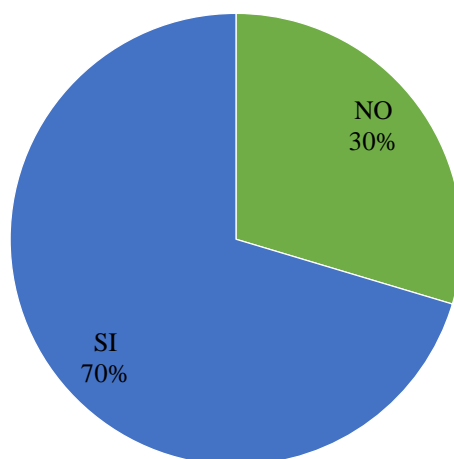


Gráfico N°5. Resultados pregunta ¿Las actividades que realiza en su sitio de práctica están relacionadas con al menos un seminario de profundización? Fuente: Autor.

¿Se ha realizado un adecuado seguimiento de sus actividades por parte del asesor en su sitio de práctica?

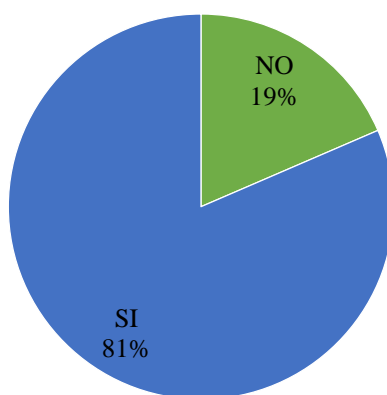


Gráfico N°6. Resultados pregunta ¿Se ha realizado un adecuado seguimiento de sus actividades por parte del asesor en su sitio de práctica? Fuente: Autor.

Seguimiento	“Las asesorías no se llevan el tiempo establecido sino menor a este, no brinda suficiente información, no es una persona que guíe el proceso, sino que por el contrario, únicamente se expresa de manera sarcástica con cada avance y/o propuesta que se le comunica”
	“Ha colaborado con el proceso de visitas”
	“Está pendiente de asesorarme correctamente”
	“Mi asesor me ha apoyada y hecho seguimiento en cuanto a mi proyecto de práctica”
	“Porque está pendiente del proceso académico y humano de la practicante”
	“Pues el cambio de docente ha impactado al proceso”
	“El docente es nuevo y por ende no se ha presentado al sitio de práctica”
	“El papel de mi asesor ha sido importante en la medida de que está pendiente de cada función que desempeño en el sitio”
	“La profesora ha estado pendiente de nuestro proceso desde que iniciamos prácticas hasta el día de hoy, ha buscado ayudarnos en lo que necesitemos y en el proyecto, además de brindarnos tutorías y disponibilidad de responder a nuestras dudas cuando es necesario, además de comprender todo el proceso de aprendizaje que hemos llevado a cabo”
	“Relacionado a Psicología Organizacional”
	“Porque hace seguimiento del trabajo de práctica”
	“Se realizó la primer visita para estipular las debidas funciones y en tutoría el docente pregunta acerca del proceso”
	“Me brindan un buen espacio para ejercer mis labores”
	“Aunque mi asesora es del enfoque clínico a tratado estar al tanto y ayudarme en mi proyecto y estar pendiente de lo relacionado con el sitio de práctica”
	“El docente asesor pide cada semana un avance del proyecto y los formatos”
	“Tuve cambio de asesor y es la hora que este no ha visitado mi lugar de práctica”
	“Porque pregunta uno que ha hecho, da otro punto de vista pero no sé detiene a mirar si lo que uno ha hecho está bien o si se está manejando bien. Sobre todo en el tema comunitario”
	“La asesora ha realizado todas las funciones requeridas y ha hecho un seguimiento continuo durante mi estadía en el sitio de práctica”
	“Se hace seguimiento a cada semana, la docente está dispuesta a resolver cualquier tipo de inquietud”
	“Mi asesor ha estado presente en la empresa supervisando las actividades desarrolladas”
	“Asiste a las visitas y genera espacios para preguntas e información”
	“Ha visitado el sitio de prácticas y hemos tenido visitas”
	“El asesor se ha presentado y las asesorías son seguidas”

	“La tutora realiza semanalmente el debido seguimiento”
	“El docente está pendiente de las inquietudes que tengamos nos revisa constantemente el proceso que realizamos en nuestra práctica, está siempre dispuesto a colaborar nos realiza excelentes retroalimentaciones acerca de nuestro trabajo como profesionales en formación”
	“El tutor ha generado las visitas pertinentes, se ha cumplido a cabalidad los días de tutoría y el seguimiento a mi proceso en el lugar de práctica”

Tabla N°3. Resultados Cualitativos y descriptivos sobre Seguimiento al practicante. Fuente: Autor.

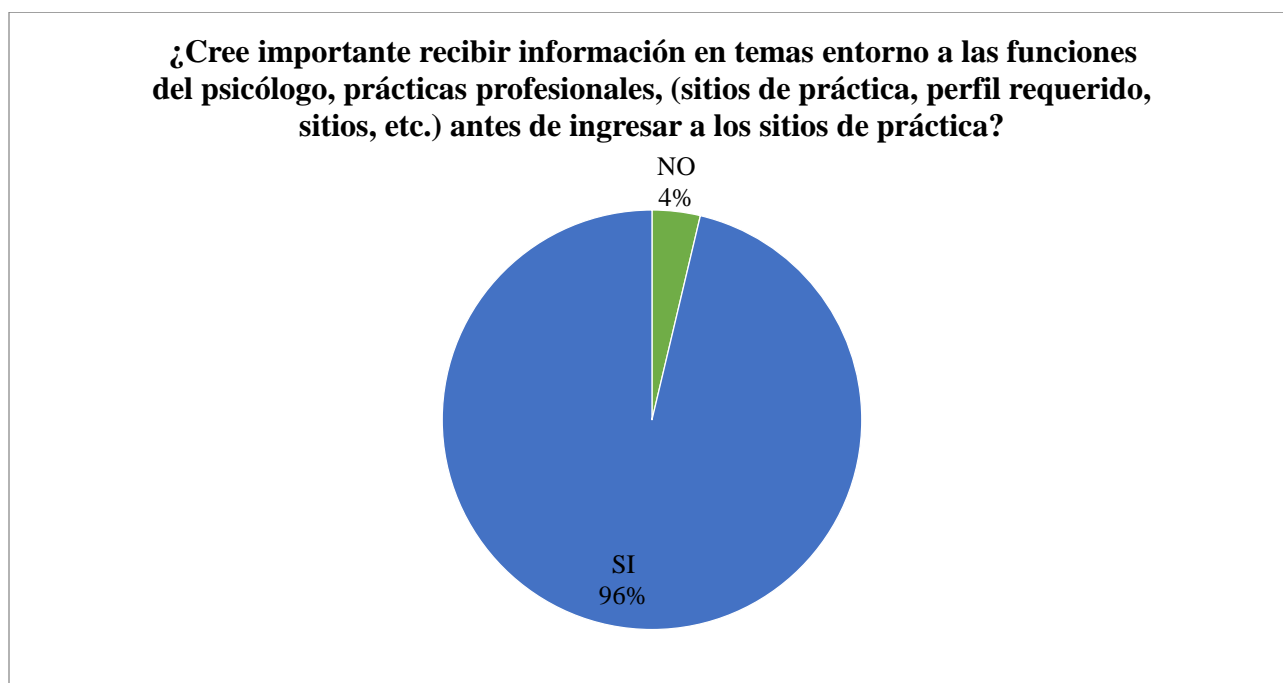


Gráfico N°7. Resultados pregunta ¿Cree importante recibir información en temas entorno a las funciones del psicólogo, prácticas profesionales, (sitios de práctica, perfil requerido, sitios, etc.) antes de ingresar a los sitios de práctica? Fuente: Autor.

¿el sitio de práctica actual cumple con las condiciones mínimas para ejercer práctica profesional?

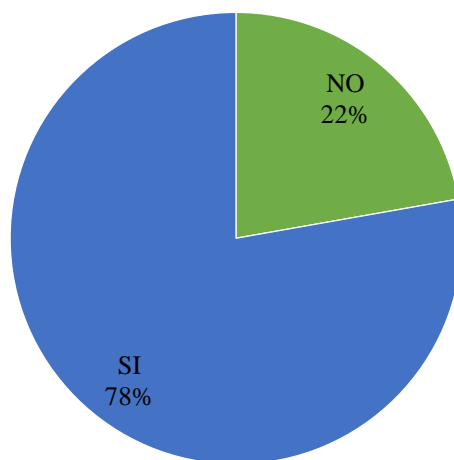


Gráfico N°8. Resultados pregunta ¿El sitio de práctica actual cumple con las condiciones mínimas para ejercer práctica profesional? Fuente: Autor.

Gracias a estas entrevistas se permitió conocer más la población evaluada, saber cuáles eran las falencias que los practicantes perciben por parte de la universidad, de los tutores y de sus sitios de práctica. Gracias a estas descripciones permitió analizar los factores psicosociales de forma más detallada y permitió describir un análisis y unas conclusiones más aterrizadas. Así cómo ayudar a formular mejores propuestas para la intervención de los factores de riesgos psicosociales encontrados.

Conclusiones

Se pueden hacer varias observaciones debido a la riqueza de los datos obtenidos en la prueba de diagnóstica. Resulta de gran interés en esta investigación evaluar cada uno de los datos aun con resultados en principio no significativos, pero cada una merecen un detenido análisis pues podrían contener información valiosa.

Por otro lado, tal análisis será mucho más rico en contenido si se logran establecer relaciones potencialmente explicativas entre cada uno de los datos obtenidos y así entender el fenómeno en su complejidad.

El problema que se evidenció al inicio de esta investigación versaba sobre el desconocimiento del estado actual de riesgos psicosociales de los estudiantes que están realizando sus prácticas profesionales en psicología durante el segundo semestre del año 2017 en una universidad privada ubicada en el Departamento de Cundinamarca, Colombia. Tales prácticas incluyen campos aplicados de la psicología como la clínica, jurídica, educativa, organizacional y social-comunitaria.

Ante tal desconocimiento, se propuso un objetivo y era observar el estado actual de los riesgos psicosociales de esta población. Este interés llevó a una lógica conclusión y decisión por parte del investigador de enmarcar su metodología dentro del terreno no experimental, descriptivo y transversal. Es decir, realizar una observación en un estado de tiempo definido con una muestra representativa, la cual fue elegida de forma no probabilista que incluyó a más del 95% de la población.

Para dar consistencia a la misma se definieron tres objetivos específicos que incluían la definición y descripción de las variables a evaluar, la identificación de los principales riesgos psicosociales, el análisis de los elementos problemáticos o más prevalentes según los resultados y finalmente proponer estrategias de intervención adecuadas. Se analizaron de manera separada uno por uno.

Luego de la aplicación de la prueba de factores de riesgo psicosocial se pudo tener un panorama general del diagnóstico, el cuál arrojó de forma muy amplia los siguientes resultados como más significativos divididos por dominios:

En liderazgo y Relaciones Sociales se pudo observar que más del 35% por ciento de los estudiantes de prácticas profesionales lo califican como de muy alto riesgo. En el dominio Control Sobre el Trabajo fue aún más alto el nivel de riesgo identificado en dimensiones como falta de capacitación, claridad en lo que se espera del él, y poco control sobre tareas relacionadas con su quehacer diario, lo cual sugiere poco control en la toma de decisiones que directamente le afectan.

Analizando estos dos primeros dominios se puede observar que la percepción de un inadecuado liderazgo es la que más afecta a los practicantes, pues, la claridad en las tareas, la asignación de funciones, objetivos y la falta de capacitación, pueden ser directamente atenuadas con un buen liderazgo. No obstante, es claro para la autora de esta investigación que la capacitación, no muchas veces depende del líder o jefe inmediato, pues este resulta el eslabón más de una cadena de liderazgo que puede dar mayor o menor importancia a la formación permanente necesaria para que cada trabajador realice su trabajo de forma autónoma, estructurada y desafiante, lo que en palabras de Csikszentmihalyi, (1994) proveería mayor felicidad y bienestar experimentado.

Los siguientes dominios: Demandas del Trabajo y Recompensa tuvieron resultados de muy alto riesgo en factores emocionales y de recompensas, estando este último con promedios superiores al 70% de riesgo. Esto sugiere que los practicantes experimentan mayor malestar emocional que bienestar durante su jornada laboral y que, al parecer estos no logran ser compensados por el sistema de retribución de los sitios de trabajo.

En tercer lugar, se encuentra inadecuada retroalimentación por parte del jefe y características de liderazgo son los aspectos sociales que tienen una mayor asociación con la presentación de síntomas de estrés. Esto se puede deber a que el escaso apoyo del jefe que

perciben los practicantes y se ha documentado como un factor de gran importancia en la presentación de síntomas de estrés, principalmente cuando existen altas demandas laborales y escasas posibilidades de control.

En el Dominio Control sobre el Trabajo con un 57,5% en riesgo alto y muy alto es la falta de claridad sobre las tareas, los objetivos, las funciones, y falta de capacitación y entrenamiento que hace la empresa, estos factores se pueden relacionar con síntomas de estrés. Es importante mencionar el dominio Recompensas es el que evidenció un mayor porcentaje de personas en riesgo alto o muy alto entre los aspectos relacionados con la claridad del rol. En relación con el Dominio Demandas del Trabajo, se encontró que las dimensiones con mayor nivel de riesgo son las demandas emocionales que refieren el practicante se expone a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el practicante) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, etc.). El practicante debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor, estos, son los aspectos que muestran una mayor asociación con la presentación de síntomas de estrés. Aquí también es importante mencionar que estas tres variables, junto con Claridad del Rol, son las que reportaron un mayor porcentaje de practicantes en riesgo alto o muy alto. (Batería de Riesgo Psicosocial)

Por último, las condiciones extralaborales también reportan una alta presentación con los síntomas de estrés, principalmente Desplazamiento Vivienda – Trabajo - Vivienda, Características de la vivienda y Situación Económica del Grupo Familiar.

Este desbalance advierte de un pronunciado desgaste contra la calidad de vida. Sin embargo, no es este el único elemento a considerar, pues según Taleb (2010), el estrés, y ciertas dosis de malestar permiten que los organismos vivos, incluyendo a los seres humanos, mejoren su desempeño y su fortaleza emocional a largo plazo, no obstante, hay excepciones y es cuando este malestar es crónico y no agudo.

Es claro que lo que se hizo en este proceso de investigación fue analizar de manera transversal el estado de los factores de riesgo, pero el diseño del instrumento y la definición de las categorías no dan cuenta únicamente el estado sino el rasgo del estado emocional de los individuos, es decir, que lo que se evalúa tiende a ser más estable en el tiempo, y no solo sugiere la posibilidad de un mal día o cualquier situación pasajera.

A pesar de que existen factores de mayor o menor control por parte de los líderes de una empresa como son, abordar un cliente emocionalmente agresivo y con conductas hostiles, si pueden atenuar los efectos del maltrato cuidado y proveyendo apoyo a sus colaboradores, y así evitar que los resultados de Dominios de Trabajo sean tan negativos y de tan alto riesgo.

El trabajador en general es una persona que puede soportar de manera agudas altas intensidades de estrés, pero el líder debe evitar que tal estrés se vuelva crónico y que le afecte sus tareas a más largo plazo e incluso que afecte por transferencia de emociones a los demás compañeros de trabajo, e incluso a otros clientes. De la misma manera se deben considerar formas de recompensa alternativas a las solamente materiales como el dinero, pues hoy en día es amplia la literatura que recomienda recompensas alternativas como buen clima, ambientes de escucha, tolerancia, autonomía, independencia en las decisiones, posibilidad de crear, entre muchas otras. De forma más coloquial se entiende esto como salario emocional.

En síntesis, los factores de riesgo intralaboral mostraron estados críticos de bienestar que atenúen riesgos potenciales de malestar psicosocial. A su vez, el elemento más importante a considerar según lo observado, es el liderazgo, y quizá sea pertinente prestar especial atención a este elemento, pues aun cuando no se dispongan de muchos recursos, infraestructura e incluso posibilidad de aumento de los salarios de los trabajadores, al parecer, no son estos los principales elementos que, en la evaluación que se hizo a los practicantes estén identificando como más negativos de su experiencia profesional, en cambio, elementos controlables como un buen trato, claridad en la tarea, comunicación asertiva y en general, un clima agradable es lo que más valoran como importante las personas evaluadas. ¿Acaso estas dimensiones proveerán resultados semejantes en población trabajadora con varios años de experiencia?, ¿o en oficinas públicas? ¿Se tratará esto de una situación general de los trabajadores del país? Son cuestiones que se tendrán que estudiar con una muestra mayor de población, porque de tenerse un alcance superior, no solo se tendrían que considerar los liderazgos institucionales, sino aquellos cuya responsabilidad es pública como las secretarías y ministerios de salud y trabajo, incluso, las demás ramas del poder público como el legislativo que busque no solo promover la creación de leyes de protección sino una normativa que deje claras las responsabilidades de quienes deben hacer frente a tales situaciones. Y por el judicial, mejorar la eficiencia de control y sanción a las empresas que obvian en su ejercicio el derecho a una vida satisfactoria en el país.

Existen otros dominios que hacen parte del análisis extralaboral dentro de los que se observaron como más significativos, fueron: Desplazamiento hacia el Trabajo, Entorno laboral, y Tiempo fuera del Trabajo.

Al tratarse de factores Extralaborales, como su nombre lo indica, se trata de aquellos elementos que influyen en la vida laboral y bienestar de los trabajadores, pero que hacen parte de

la vida externa del sujeto más que de decisiones estrictamente dependientes de la empresa. No obstante, sería no solo insuficiente, sino desafortunado o al menos, miope que los sitios de práctica asumieran como fuera de su control la posibilidad de mejora de tales factores con el objetivo de mitigar los riesgos psicosociales.

El desplazamiento hacia los lugares de práctica arroja un alto porcentaje de malestar. Gran parte de la población observada vive en áreas urbanas con un desequilibrio entre la oferta y la demanda de transporte público. A su vez, las vías de entrada a Bogotá, suelen estar colapsadas, inclusive en horas valle. Por último, la calidad del servicio de transporte afecta la experiencia de movilidad diaria de los practicantes

Los líderes de los lugares de práctica podrían responder que estos factores están fuera de su alcance, y puede que en gran parte sí, pero no la posibilidad de flexibilizar horarios de llegada y salida, posibilidad de teletrabajo, ofrecer días compensatorios como recompensa, distribución de tareas por objetivos, entre muchas otras potenciales soluciones creativas que el practicante, o trabajador por extensión, recibirán con muy buen ánimo, entre otras cosas, reconociendo la vocación de estima y comprensión con los empleados.

El entorno laboral e incluso aquel que circunda la vivienda del practicante son en gran medida insalvables, existen muchas empresas que deben permanecer, por normativas municipales, lejos del casco urbano o en áreas industriales. Pero en manos de los líderes empresariales está el considerar, por ejemplo, las faltas de acceso a los sitios de trabajo, por ejemplo, contratando rutas puerta a puerta, o circulares, soluciones ya apropiadas por muchas empresas, pues lo que muchas veces se encuentra en los alrededores tanto de los sitios de trabajo como de la vivienda, son situaciones de inseguridad que nos los deja tranquilos. De paso, podría,

por extensión, resolver el problema de movilidad, al menos en lo que se refiere a calidad del servicio, y bienestar emocional percibido.

Por último, se encuentra uno de los elementos más sugerentes para interés de la investigadora, y es, el Manejo del Tiempo libre.

Retomando a Mihaly Csikszentmihalyi (1994), años de investigación longitudinal han mostrado que, contrario a la intuición, las personas suelen experimentar mayor felicidad en sus trabajos, con respecto a la casa, pues en el primer lugar, suelen existir tareas concretas, estructuradas, con objetivos definidos y desafíos visibles, aunque claro, bastante se han mencionado a lo largo de este documento, que no son estas necesariamente las condiciones que se diagnosticaron en la presente investigación. Pero, a pesar de que esta última aseveración se debería tener en cuenta como sugerencia o recomendación a atender por los líderes de la gestión humana en general, el énfasis que se pretende hacer es que el tiempo libre puede ser caótico, sin objetivos, ni desafíos, carente de obligaciones y responsabilidades, pero así mismo, poco interesante, sin lúdica, sin metas personales, puestas a prueba que permitan medir cambios en la evolución del sujeto.

Es así como el buen uso del tiempo libre ha mostrado que es buen generador de bienestar emocional y su mal uso tiene las consecuencias opuestas, incluyendo bajo auto concepto, autoimagen y por extensión, baja autoestima

No se espera encontrar en este proyecto las causas de no aprovechamiento del tiempo fuera del trabajo, porque superaría al alcance del mismo, no obstante, sí se puede mencionar que, ya que fue un resultado importante según los resultados de la observación, los líderes de la gestión humana, podrían indagar sobre si esta falta de aprovechamiento está relacionada con factores que hagan parte de la vida laboral, como fatiga crónica, agotamiento, depresión o estado

del ánimo bajo de los trabajadores. A su vez, proponer una mirada integral del practicante/trabajador que considere no solo al individuo que cumple un horario, y después desaparece, casi como dejando de existir, sino que si esta persona se encuentra bajo el adecuado cobijo y protección, así como redes de apoyo suficientes, puede tener personas felices en primer lugar que traerán consecuencias positivas en particular que se verán reflejadas en indicadores administrativos, de servicio y de producto, así como en la eficiencia y eficacia, criterios tan considerados por los estrategias de la empresa y el rendimiento industrial.

Finalmente, se puede concluir que el tema acá no se agota, ni se agote la cantidad de análisis y discusiones que se pueden desprender de este documento, pero que el objetivo de observar la situación de riesgo psicosocial de los practicantes de la universidad privada ubicada en el Departamento de Cundinamarca, Colombia, puso en evidencia factores críticos de la calidad de vida en los lugares de práctica que experimentan los candidatos a profesionales y que estos, pueden tener repercusiones que van desde poca disposición a las tareas laborales, hasta perdida en la calidad de vida familiar, estrés crónico, mala salud, entre otros malestares, y que además son muchos los actores involucrados en la mejora o no de las condiciones laborales incluyendo jefes inmediatos, gerentes generales, líderes de proyecto; así como empleados del sector público como secretarios, alcaldes gobernadores, concejales, legisladores, jueces de todas las instancias y por último instituciones de control, supervisión y vigilancia.

Por su parte las universidades y centro de formación podrían también alentar cambios y mejoras en la formación de todos los involucrados de manera prospectiva en estas responsabilidades para así, como un sistema dinámico, atenuar los efectos de la mala experiencia

de vida en el trabajo, siendo este un elemento de vital importancia para el ser humano, y que como se describió en el marco histórico como especie.

La responsabilidad en los sistemas complejos, y frente a una especie compleja como el ser humano, en una sociedad es compartida y tiene el beneficio de que, ante la mejora de una, mejoran todas por extensión.

Con unos pequeños cambios, se pueden lograr grandes transformaciones.

Referencias

Alarcón, Reynaldo. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology - 2006, Vol. 40, Num. 1 pp. 99-106 Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad Reynaldo Alarcón¹ Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú

ARENAS ORTIZ FELIPE, ANDRADE JARAMILLO VERÓNICA, (2013), FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO (ENGAGEMENT) CON EL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR SALUD DE LA CIUDAD DE CALI, COLOMBIA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA SECCIONAL CALI - COLOMBIA. Recibido, octubre 3 /2012 Concepto evaluación, abril 23/2013 Aceptado, mayo 16/2013 Acta Colombiana de Psicología 16 (1): 43-56.

Beltrán, A (2014) 17- FACTORES PSICOSOCIALES Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR EN INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA Y ESPAÑA, DURANTE EL PERÍODO 2002 - 2012 Universidad del Rosario Escuela de Administración Maestría en Administración en Salud Bogotá D.C.

Blanch, J (2011) “Condiciones De Trabajo Y Riesgos Psicosociales Bajo La Nueva Gestión Josep M Blanch. Universidad Autónoma de Barcelona” Revista Focad 2011 Decimocuarta Edición Septiembre-Octubre

Bravo Margarita, Natalio Extremera Auxiliadora Durán, De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Castrillón, D. (2016) ¿ES EL COACHING UNA HERRAMIENTA QUE MINIMICE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS EMPRESAS? UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD BOGOTÁ D.C.

Cifre, E, (2013) Construyendo puentes entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Salud Psicosocial en las Organizaciones: una Guía 2.0 para el incremento de la Empleabilidad. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, 2013, núm. 359

Cuadra, H, Florezano, R. (2003) El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Vol. XII, N° 1: Pág. 83-96.

Eduin Jaime, P. P. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. Revista CES Salud Pública, 2(1), 66-73

Duran J. (2006). Nómadas. Revista critica de ciencias sociales y jurídicas. 13. La construcción social del concepto moderno de Trabajo.

Engels, F. (1884) el origen de la familia la propiedad privada y el Estado.

Enríquez Claudia, Cecilia Colunga , María de Lourdes Preciado Mario Ángel , Rebeca Domínguez (2011 Revista Colombiana de Salud Ocupacional, pp 23-26 Universidad Libre – Seccional Cali (Colombia) Artículo de Investigación Científica o Tecnológica Factores Psicosociales y Estrés en el Trabajo Hospitalario de Enfermería en Guadalajara, México.

García, R., & Ricardo Fernández García. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo Editorial Ecu.

Gómez, G., Germán F. Vieco Gómez, & Raimundo Abello Llanos. (2014). Psicología desde el caribe: Revista del programa de psicología de la universidad del norte: Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo Ediciones Uninorte.

Gunnar, N. y C, Sandberg. (1993). “Organiziting work for health quality and effectiveness. Sweden: Joint Industrial Safety Council”.

Llaneza, F La Gestión de los riesgos sicosociales
<http://www.diba.cat/documents/467843/100485109/La+gesti%C3%B3n+de+los+riesgos+psicosociales%2C+omisi%C3%B3n+y+confusi%C3%B3n.pdf/497f343d-d471-47f1-a99a-594bbdf899e6>

Mencias, M (2016) SER FELIZ EN EL TRABAJO NO ES UNA UTOPIÍA.

Ministerio De Protección Social. (2010). “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales”. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Moreno, B . Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Universidad Autónoma de Madrid. España.

Organización Internacional Del Trabajo (OIT) (1984). “Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención”. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Serie: Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo # 56. Ginebra: OIT.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2006) Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos Básicos. Suplemento de la 45ª Edición. OMS.

Polo- Jean David , Jorge Enrique Palacio Sañudo , Alberto Mario De Castro Correa , Moisés Roberto Mebarak Chams , Jorge Luis Velilla Guardela (2013) Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención.. Revista Salud Uninorte. Barranquilla 29 (2013): 561-575

SALANOVA, Marisa y LLORENS, Susana (2009). Presente y futuro de la intervención profesional en factores psicosociales Hacia una perspectiva más positiva y holística que permita un enfoque integral de la salud para estudiarla y potenciarla en toda su extensión. Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales Nº 59 • Abril de 2009.

<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73233/32555.pdf?sequence=1&isAllowed=>

y Salanova, M y LLORENS, Susana (2014) UNA MIRADA MÁS “POSITIVA” A LA SALUD OCUPACIONAL DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA EN TIEMPOS DE CRISIS: APORTACIONES DESDE EL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN Universitat Jaume I

Papeles del Psicólogo, Vol. 35(1), pp. 22-30

Salanova (2010) nuevas tecnología y riesgos sicosociales.

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3411/b15756051.pdf?sequence=1>

SAMPIERI, R. F, FERNÁNDEZ & P, BAPTISTA. (1991). Metodología de la Investigación. México: McGraw - Hill Interamericana.

Toro, F., Londoño, M, Sanín, A., Valencia M. (2010). “Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales”. Revista Interamericana de psicología ocupacional.

Toro, F. (2002). Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional. 2ª Ed. Medellín: Cincel.

Vecina, L (2006) Papeles del Psicólogo,. Vol. 27(1), pp. 9-17. Emociones positivas.

Villalobos G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Cienc Trab. Oct-Dic; 6(14):197-201

Woods, A., & Grant, T. (2002). *Filosofía Marxista y Ciencia Moderna*. Madrid: Fundación Federico Engels.

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE LOS PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN ESTUDIANTES DE PRÁCTICAS PROFESIONALES EN
PSICOLOGIA EN UNIVERSIDAD PRIVADA CON SEDE EN EL DEPARTAMENTO
DE CUNDINAMARCA**

Estudiante:

Lizeth Katherine Bohórquez Gómez

Maestría en Gestión Social y Empresarial

Tutora:

Esperanza Nieto González

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

FACULTAD DE POSTGRADOS

BOGOTÁ D.C.

2017

Introducción

La psicología del trabajo y las organizaciones busca promover tanto el bienestar como el rendimiento de los empleados. No obstante, en ocasiones se carece del conocimiento del estado actual de ellos, por lo que dar cuenta de este fenómeno es una tarea diagnóstica importante para facilitar la toma de decisiones gerenciales.

El presente documento buscará hacer un diagnóstico sobre los principales factores de riesgo psicosocial en estudiantes de prácticas profesionales en Psicología en una universidad privada con sede en el departamento de Cundinamarca y lo hará en cuatro etapas: i) determinación de variables de riesgo psicosocial a considerar; ii) aplicación de batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial; iii) análisis comparativo de los hallazgos tras la aplicación de la batería y iv) exposición de estrategias que han mostrado eficacia empírica en el marco de la psicología positiva para atenuar los riesgos psicosociales.

Se ha decidido realizar un diseño de investigación no-experimental de corte transversal, ya que no se manipularán variables. Estas a su vez, se definirán, por esta razón su alcance será descriptivo, según las categorías metodológicas sugeridas por (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010). Posteriormente servirán para analizarlas según el marco que faciliten los resultados de la aplicación de la batería.

Al final del documento, se podrán apreciar algunas de las estrategias que más han mostrado eficacia enmarcadas en la psicología positiva y que buscan atenuar los factores más comunes de riesgo psicosocial.

Se aspirará a recolectar evidencia que sirva como información a los líderes de gestión humana y académica de la institución con ánimo de que tomen las medidas que consideren

acordes para mitigar los efectos negativos de tales riesgos y promover aquellos en los que se muestran estables.

Conclusiones

Se pueden hacer varias observaciones debido a la riqueza de los datos obtenidos en la prueba de diagnóstica. Resulta de gran interés en esta investigación evaluar cada uno de los datos aun con resultados en principio no significativos, pero cada una merecen un detenido análisis pues podrían contener información valiosa.

Por otro lado, tal análisis será mucho más rico en contenido si se logran establecer relaciones potencialmente explicativas entre cada uno de los datos obtenidos y así entender el fenómeno en su complejidad.

El problema que se evidenció al inicio de esta investigación versaba sobre el desconocimiento del estado actual de riesgos psicosociales de los estudiantes que están realizando sus prácticas profesionales en psicología durante el segundo semestre del año 2017 en una universidad privada ubicada en el Departamento de Cundinamarca, Colombia. Tales prácticas incluyen campos aplicados de la psicología como la clínica, jurídica, educativa, organizacional y social-comunitaria.

Ante tal desconocimiento, se propuso un objetivo y era observar el estado actual de los riesgos psicosociales de esta población. Este interés llevó a una lógica conclusión y decisión por parte del investigador de enmarcar su metodología dentro del terreno no experimental, descriptivo y transversal. Es decir, realizar una observación en un estado de tiempo definido con una muestra representativa, la cual fue elegida de forma no probabilista que incluyó a más del 95% de la población.

Para dar consistencia a la misma se definieron tres objetivos específicos que incluían la definición y descripción de las variables a evaluar, la identificación de los principales riesgos psicosociales, el análisis de los elementos problemáticos o más prevalentes según los resultados y finalmente proponer estrategias de intervención adecuadas. Se analizaron de manera separada uno por uno.

Luego de la aplicación de la prueba de factores de riesgo psicosocial se pudo tener un panorama general del diagnóstico, el cuál arrojó de forma muy amplia los siguientes resultados como más significativos divididos por dominios:

En liderazgo y Relaciones Sociales se pudo observar que más del 35% por ciento de los estudiantes de prácticas profesionales lo califican como de muy alto riesgo. En el dominio Control Sobre el Trabajo fue aún más alto el nivel de riesgo identificado en dimensiones como falta de capacitación, claridad en lo que se espera del él, y poco control sobre tareas relacionadas con su quehacer diario, lo cual sugiere poco control en la toma de decisiones que directamente le afectan.

Analizando estos dos primeros dominios se puede observar que la percepción de un inadecuado liderazgo es la que más afecta a los practicantes, pues, la claridad en las tareas, la asignación de funciones, objetivos y la falta de capacitación, pueden ser directamente atenuadas con un buen liderazgo. No obstante, es claro para la autora de esta investigación que la capacitación, no muchas veces depende del líder o jefe inmediato, pues este resulta el eslabón más de una cadena de liderazgo que puede dar mayor o menor importancia a la formación permanente necesaria para que cada trabajador realice su trabajo de forma autónoma, estructurada y desafiante, lo que en palabras de Csikszentmihalyi, (1994) proveería mayor felicidad y bienestar experimentado.

Los siguientes dominios: Demandas del Trabajo y Recompensa tuvieron resultados de muy alto riesgo en factores emocionales y de recompensas, estando este último con promedios superiores al 70% de riesgo. Esto sugiere que los practicantes experimentan mayor malestar emocional que bienestar durante su jornada laboral y que, al parecer estos no logran ser compensados por el sistema de retribución de los sitios de trabajo.

En tercer lugar, se encuentra inadecuada retroalimentación por parte del jefe y características de liderazgo son los aspectos sociales que tienen una mayor asociación con la presentación de síntomas de estrés. Esto se puede deber a que el escaso apoyo del jefe que perciben los practicantes y se ha documentado como un factor de gran importancia en la presentación de síntomas de estrés, principalmente cuando existen altas demandas laborales y escasas posibilidades de control.

En el Dominio Control sobre el Trabajo con un 57,5% en riesgo alto y muy alto es la falta de claridad sobre las tareas, los objetivos, las funciones, y falta de capacitación y entrenamiento que hace la empresa, estos factores se pueden relacionar con síntomas de estrés. Es importante mencionar el dominio Recompensas es el que evidenció un mayor porcentaje de personas en riesgo alto o muy alto entre los aspectos relacionados con la claridad del rol. En relación con el Dominio Demandas del Trabajo, se encontró que las dimensiones con mayor nivel de riesgo son las demandas emocionales que refieren el practicante se expone a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el practicante) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, etc.). El practicante debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la

ejecución de su labor, estos, son los aspectos que muestran una mayor asociación con la presentación de síntomas de estrés. Aquí también es importante mencionar que estas tres variables, junto con Claridad del Rol, son las que reportaron un mayor porcentaje de practicantes en riesgo alto o muy alto. (Batería de Riesgo Psicosocial)

Por último, las condiciones extralaborales también reportan una alta presentación con los síntomas de estrés, principalmente Desplazamiento Vivienda – Trabajo - Vivienda, Características de la vivienda y Situación Económica del Grupo Familiar.

Este desbalance advierte de un pronunciado desgaste contra la calidad de vida. Sin embargo, no es este el único elemento a considerar, pues según Taleb (2010), el estrés, y ciertas dosis de malestar permiten que los organismos vivos, incluyendo a los seres humanos, mejoren su desempeño y su fortaleza emocional a largo plazo, no obstante, hay excepciones y es cuando este malestar es crónico y no agudo.

Es claro que lo que se hizo en este proceso de investigación fue analizar de manera transversal el estado de los factores de riesgo, pero el diseño del instrumento y la definición de las categorías no dan cuenta únicamente el estado sino el rasgo del estado emocional de los individuos, es decir, que lo que se evalúa tiende a ser más estable en el tiempo, y no solo sugiere la posibilidad de un mal día o cualquier situación pasajera.

A pesar de que existen factores de mayor o menor control por parte de los líderes de una empresa como son, abordar un cliente emocionalmente agresivo y con conductas hostiles, si pueden atenuar los efectos del maltrato cuidado y proveyendo apoyo a sus colaboradores, y así evitar que los resultados de Dominios de Trabajo sean tan negativos y de tan alto riesgo.

El trabajador en general es una persona que puede soportar de manera agudas altas intensidades de estrés, pero el líder debe evitar que tal estrés se vuelva crónico y que le afecte sus

tareas a más largo plazo e incluso que afecte por transferencia de emociones a los demás compañeros de trabajo, e incluso a otros clientes.

De la misma manera se deben considerar formas de recompensa alternativas a las solamente materiales como el dinero, pues hoy en día es amplia la literatura que recomienda recompensas alternativas como buen clima, ambientes de escucha, tolerancia, autonomía, independencia en las decisiones, posibilidad de crear, entre muchas otras. De forma más coloquial se entiende esto como salario emocional.

En síntesis, los factores de riesgo intralaboral mostraron estados críticos de bienestar que atenúen riesgos potenciales de malestar psicosocial. A su vez, el elemento más importante a considerar según lo observado, es el liderazgo, y quizá sea pertinente prestar especial atención a este elemento, pues aun cuando no se dispongan de muchos recursos, infraestructura e incluso posibilidad de aumento de los salarios de los trabajadores, al parecer, no son estos los principales elementos que, en la evaluación que se hizo a los practicantes estén identificando como más negativos de su experiencia profesional, en cambio, elementos controlables como un buen trato, claridad en la tarea, comunicación asertiva y en general, un clima agradable es lo que más valoran como importante las personas evaluadas. ¿Acaso estas dimensiones proveerán resultados semejantes en población trabajadora con varios años de experiencia?, ¿o en oficinas públicas? ¿Se tratará esto de una situación general de los trabajadores del país? Son cuestiones que se tendrán que estudiar con una muestra mayor de población, porque de tenerse un alcance superior, no solo se tendrían que considerar los liderazgos institucionales, sino aquellos cuya responsabilidad es pública como las secretarías y ministerios de salud y trabajo, incluso, las demás ramas del poder público como el legislativo que busque no solo promover la creación de

leyes de protección sino una normativa que deje claras las responsabilidades de quienes deben hacer frente a tales situaciones. Y por el judicial, mejorar la eficiencia de control y sanción a las empresas que obvian en su ejercicio el derecho a una vida satisfactoria en el país.

Existen otros dominios que hacen parte del análisis extralaboral dentro de los que se observaron como más significativos, fueron: Desplazamiento hacia el Trabajo, Entorno laboral, y Tiempo fuera del Trabajo.

Al tratarse de factores Extralaborales, como su nombre lo indica, se trata de aquellos elementos que influyen en la vida laboral y bienestar de los trabajadores, pero que hacen parte de la vida externa del sujeto más que de decisiones estrictamente dependientes de la empresa. No obstante, sería no solo insuficiente, sino desafortunado o al menos, miope que los sitios de práctica asumieran como fuera de su control la posibilidad de mejora de tales factores con el objetivo de mitigar los riesgos psicosociales.

El desplazamiento hacia los lugares de práctica arroja un alto porcentaje de malestar. Gran parte de la población observada vive en áreas urbanas con un desequilibrio entre la oferta y la demanda de transporte público. A su vez, las vías de entrada a Bogotá, suelen estar colapsadas, inclusive en horas valle. Por último, la calidad del servicio de transporte afecta la experiencia de movilidad diaria de los practicantes

Los líderes de los lugares de práctica podrían responder que estos factores están fuera de su alcance, y puede que en gran parte sí, pero no la posibilidad de flexibilizar horarios de llegada y salida, posibilidad de teletrabajo, ofrecer días compensatorios como recompensa, distribución de tareas por objetivos, entre muchas otras potenciales soluciones creativas que el practicante, o

trabajador por extensión, recibirán con muy buen ánimo, entre otras cosas, reconociendo la vocación de estima y comprensión con los empleados.

El entorno laboral e incluso aquel que circunda la vivienda del practicante son en gran medida insalvables, existen muchas empresas que deben permanecer, por normativas municipales, lejos del casco urbano o en áreas industriales. Pero en manos de los líderes empresariales está el considerar, por ejemplo, las faltas de acceso a los sitios de trabajo, por ejemplo, contratando rutas puerta a puerta, o circulares, soluciones ya apropiadas por muchas empresas, pues lo que muchas veces se encuentra en los alrededores tanto de los sitios de trabajo como de la vivienda, son situaciones de inseguridad que nos los deja tranquilos. De paso, podría, por extensión, resolver el problema de movilidad, al menos en lo que se refiere a calidad del servicio, y bienestar emocional percibido.

Por último, se encuentra uno de los elementos más sugerentes para interés de la investigadora, y es, el Manejo del Tiempo libre.

Retomando a Mihaly Csikszentmihalyi (1994), años de investigación longitudinal han mostrado que, contrario a la intuición, las personas suelen experimentar mayor felicidad en sus trabajos, con respecto a la casa, pues en el primer lugar, suelen existir tareas concretas, estructuradas, con objetivos definidos y desafíos visibles, aunque claro, bastante se han mencionado a lo largo de este documento, que no son estas necesariamente las condiciones que se diagnosticaron en la presente investigación. Pero, a pesar de que esta última aseveración se debería tener en cuenta como sugerencia o recomendación a atender por los líderes de la gestión humana en general, el énfasis que se pretende hacer es que el tiempo libre puede ser caótico, sin objetivos, ni desafíos, carente de obligaciones y responsabilidades, pero así mismo, poco

interesante, sin lúdica, sin metas personales, puestas a prueba que permitan medir cambios en la evolución del sujeto.

Es así como el buen uso del tiempo libre ha mostrado que es buen generador de bienestar emocional y su mal uso tiene las consecuencias opuestas, incluyendo bajo auto concepto, autoimagen y por extensión, baja autoestima

No se espera encontrar en este proyecto las causas de no aprovechamiento del tiempo fuera del trabajo, porque superaría al alcance del mismo, no obstante, sí se puede mencionar que, ya que fue un resultado importante según los resultados de la observación, los líderes de la gestión humana, podrían indagar sobre si esta falta de aprovechamiento está relacionada con factores que hagan parte de la vida laboral, como fatiga crónica, agotamiento, depresión o estado del ánimo bajo de los trabajadores. A su vez, proponer una mirada integral del practicante/trabajador que considere no solo al individuo que cumple un horario, y después desaparece, casi como dejando de existir, sino que si esta persona se encuentra bajo el adecuado cobijo y protección, así como redes de apoyo suficientes, puede tener personas felices en primer lugar que traerán consecuencias positivas en particular que se verán reflejadas en indicadores administrativos, de servicio y de producto, así como en la eficiencia y eficacia, criterios tan considerados por los estrategias de la empresa y el rendimiento industrial.

Finalmente, se puede concluir que el tema acá no se agota, ni se agote la cantidad de análisis y discusiones que se pueden desprender de este documento, pero que el objetivo de observar la situación de riesgo psicosocial de los practicantes de la universidad privada ubicada en el Departamento de Cundinamarca, Colombia, puso en evidencia factores críticos de la calidad de vida en los lugares de práctica que experimentan los candidatos a profesionales y que estos, pueden tener repercusiones que van desde poca disposición a las tareas laborales, hasta

perdida en la calidad de vida familiar, estrés crónico, mala salud, entre otros malestares, y que además son muchos los actores involucrados en la mejora o no de las condiciones laborales incluyendo jefes inmediatos, gerentes generales, líderes de proyecto; así como empleados del sector público como secretarios, alcaldes gobernadores, concejales, legisladores, jueces de todas las instancias y por último instituciones de control, supervisión y vigilancia.

Por su parte las universidades y centro de formación podrían también alentar cambios y mejoras en la formación de todos los involucrados de manera prospectiva en estas responsabilidades para así, como un sistema dinámico, atenuar los efectos de la mala experiencia de vida en el trabajo, siendo este un elemento de vital importancia para el ser humano, y que como se describió en el marco histórico como especie.

La responsabilidad en los sistemas complejos, y frente a una especie compleja como el ser humano, en una sociedad es compartida y tiene el beneficio de que, ante la mejora de una, mejoran todas por extensión.

Con unos pequeños cambios, se pueden lograr grandes transformaciones.

Presentación propuesta de intervención

Planteamiento del problema

Se ha recopilado información de una muestra muy amplia de estudiantes de prácticas profesionales de psicología en una universidad privada en Cundinamarca en la que se evidencian claros acentos de riesgos psicosociales en categorías relacionadas con el Liderazgo, el Control sobre el trabajo y la Recompensa desmejorando la calidad de vida su primera experiencia en el campo profesional aplicado.

Esta situación lleva a malestares de mucho mayor alcance que superan los personales, pues, por extensión, su núcleo familiar también se ve afectado, así como sus relaciones sociales más próximas.

Por otra parte, esta desmejora en la calidad de vida laboral del practicante, de no atenderse con tiempo, puede afianzarse creando una cultura del mal liderazgo, mala recompensa y comunicación insuficiente en su vida laboral futura.

Ante este panorama se hace necesario diseñar estrategias de intervención que busquen mitigar, pero, sobre todo, prevenir que dimensiones tan importantes de las relaciones humanas como el liderazgo, la comunicación adecuada y la retribución de recompensas se sigan obviando en un mundo empresarial donde las nuevas generaciones resultan menos tolerantes al mal clima laboral y las empresas, a su vez, registrando bajas en su productividad y calidad de vida dentro de la organización.

Objetivos de la propuesta

Objetivo General

Diseñar un plan estratégico de intervención a estudiantes de prácticas profesionales en Psicología de una universidad privada con sede en el departamento de Cundinamarca que involucre dimensiones de riesgo psicosocial alto tales como Liderazgo, Control sobre el trabajo, Recompensa y factores extralaborales en el marco de la psicología positiva.

Objetivos Específicos

Dividir por categorías los principales riesgos psicosociales encontrados con puntuaciones de Alto o Muy alto.

Diseñar un plan de intervención especial para atender a cada categoría de riesgos psicosociales encontrados.

Establecer criterios de medición y evaluación de acuerdo con el plan de intervención diseñado.

Metodología de la intervención

La presente intervención será de naturaleza pre-experimental según los criterios sugeridos por (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), no obstante, dadas las condiciones especiales, no se realizarán pruebas posttest, ya que se aspira es a diseñar un plan con sus respectivas mediciones y evaluación, pero tal aplicación, y por ende sus resultados, resultan fuerza del alcance de la investigadora.

Diseño

Semejante a un diseño pre-experimental pues se realizará manipulación de una variable independiente y se medirá y observarán los efectos en las variables dependientes.

Alcance

El alcance será causal pues se buscará ver los efectos de una variable independiente, en este caso el tratamiento sobre las dependientes, o sea, mejoras en actitud, procedimiento y cognición.

Población y selección de la muestra

La población a estudiar será la de estudiantes de prácticas profesionales de una universidad privada del departamento de Cundinamarca. Se hará una selección de la muestra no-probabilista o dirigida, (Selltiz, 1980), de acuerdo a la conveniencia del investigador que tendrá acceso a un grupo representativo, de más del 95% de los sujetos, la cuál será controlada para evitar potenciales márgenes de error.

Instrumento

Se utilizará como elemento de medición de las variables dependientes una prueba dividida en cuatro dimensiones: Liderazgo, Control sobre el trabajo, Recompensa y factores extralaborales donde se estimarán criterios de actitud, procedimiento y cognición.

Definición conceptual de las variables

Liderazgo todos los elementos que involucran los riesgos psicosociales potencialmente desprendidos del liderazgo según la prueba que se utilizó para el diagnóstico. Estos incluyen: Relaciones con los colaboradores, Retroalimentación del desempeño, Relaciones sociales y Características del liderazgo.

Control sobre el trabajo Todos los elementos que involucran los riesgos psicosociales que se desprendieron de la prueba diagnóstico. Estos son: Control y autonomía, Uso y desarrollo de habilidades, Participación y Manejo del cambio, Capacitación y Claridad del rol.

Recompensa Comprenden los aspectos identificados en la prueba diagnóstico de riesgos psicosociales. Estos son: Reconocimiento y compensación, Recompensas derivadas de la organización y el trabajo.

Dimensiones extralaborales Las condiciones individuales que hacen parte de la vida externa al trabajo del practicante. Estos son: Desplazamiento hacia el trabajo, Entorno extralaboral, Características de vivienda y su entorno, Situación económica del grupo familiar, Comunicación y relaciones interpersonales, Relaciones familiares, Tiempo fuera del trabajo.

Matriz de intervención con indicadores

	Porcentaje de riesgo Alto y Muy alto	Tópico de abordaje	Plan de acción	Base teórica
Liderazgo	39,4%	<p>-Mal liderazgo.</p> <p>-Fortaleza emocional.</p>	<p>-Escuela de formación de líderes.</p> <p>-Escuela de fortaleza emocional.</p>	<p>-Cuadra y Florenzano (2003), argumentan que se pueden sacar todos los potenciales humanos entendiendo los momentos críticos.</p> <p>-Centrarse en lo positivo. Vaillant (2008) considera que las personas deben centrarse en las emociones positivas y construir fortalezas de ellas, más que en las emociones negativas.</p>
				<p>Lazarus (1976), advertía la importancia de promover una comunicación asertiva para lograr transmitir mensajes con eficacia sin</p>

Control sobre el trabajo	57,5%	-Comunicación asertiva y claridad de la demanda.	-Talleres sobre comunicación asertiva.	afectar al otro. Esta herramienta se propone en esta categoría pensando en que el empleado puede asumir una actitud mejor que la de sumisión.
Recompe nsa	80,3%	-Productividad de la recompensa.	-Experiencias interdisciplinare s sobre la sociedad feliz.	Diener, Biswas y Dinener, (2008), sugieren que altos niveles de satisfacción en diferentes esferas de la vida, no solo logran un sujeto feliz, sino una comunidad feliz y más eficiente. Este aporte se toma pensado en formar líderes que tengan una visión más amplia de la productividad, distinta al dinero que los jefes suelen encontrar como una limitante.
			-Conocimiento de hobbies.	Mihaly Csikszentmihalyi, (1975) sugirió que las personas están más felices cuando están ocupadas en actividades interesantes y estructuradas. Esto incluye el tiempo laboral.

Extra-laborales	79%	-Manejo del tiempo libre. -Auto desafíos. Estado de flujo. -Conocimiento de sí mismo.	-Meditación y espiritualidad a través de Mindfulness.	-Mañas, (2005), invita, citando a muchos autores, a hacer un proceso de conciencia plena de sí mismo para educar nuestra mente a reconocer y conocernos a nosotros mismo a través de la meditación y la sana espiritualidad.
------------------------	-----	--	---	--

Tabla 1. Donde se exponen las categorías que se han decidido abordar de acuerdo a la prevalencia de porcentajes de alto y muy alto riesgo psicosocial. Se sugieren planes de acción y sus respectivas bases teóricas. Fuente: autor.

Matriz de ejecución por tópicos

	Planear	Hacer	Verificar	Actuar
Liderazgo	Dos sesiones de capacitación en liderazgo.	Abordar las temáticas: Responsabilidad y ética del buen líder.	Pretest-Ejecución-Postest. El diseño de los tests se hará por el autor y se validará por jueces.	De acuerdo a la evaluación posttest se propondrán nuevas estrategias
Fortaleza emocional	Escuela de fortaleza emocional.	Se abordaran temas transversales del bienestar psicológico humano que incluyen resiliencia y	Pretest-Ejecución-Postest. El diseño de los tests se hará por el autor y se	Se hará seguimiento a los resultados posttest, ya que se trata de un tópico de cambios progresivos.

		sabiduría emocional.	validará por jueces.	
Comunicación asertiva	Taller sobre comunicación asertiva	Principios básicos de la inteligencia emocional y la asertividad según la estructura de Lazarus (1976)	Pretest-Ejecución-Postest. El diseño de los tests se hará por el autor y se validará por jueces.	Se hará seguimiento a los resultados posttest, ya que se trata de un tópico de cambios progresivos.
Claridad sobre la demanda	Taller claridad sobre la demanda	Estrategias de comunicación efectiva en el contexto laboral.	Solo se hará intervención y evaluación posttest.	De acuerdo a los propuestos durante el taller.
Productividad de la Recompensa	Charlas y espacios interdisciplinarios sobre sociedad feliz.	El utilitarismo de la felicidad, un sujeto feliz, lleva a una sociedad feliz.	Las reflexiones que se desprendan durante las charlas interdisciplinarias.	Se tomará registro cualitativo de la misma y se divulgarán las ideas más impactantes.
Manejo del tiempo libre.	Taller: El ocio activo	Se abordará el tema del buen uso del tiempo libre a través del ocio activo propuesto por Csikszentmihalyi.	Se evaluará la definición de un pasatiempo.	Se hará un registro cualitativo.
Auto desafíos	Incluido en la capacitación sobre liderazgo			
Estado de flujo en el trabajo	Taller: Estado de flujo. Se puede incluir en la jornada de ocio activo.	La experiencia óptima y el trabajo como un pasatiempo.	Se pedirá una narración a los líderes en formación y practicantes.	De acuerdo a los resultados de la narración.
Conocimiento de sí mismo.	Meditación y espiritualidad a través de Mindfulness	Experiencia de meditación, concentración y reflexión a cargo de tallerista experto.	Se invitará a exponer las reflexiones de los participantes.	Se promoverán espacios semejantes en el área de trabajo.

Matriz de evaluación

Liderazgo	<p>Actitudinales: El estudiante muestra interés en sacar provecho de las situaciones críticas.</p> <p>Procedimentales: Participa en la metodología pedagógica planteada y elabora sus propias alternativas de liderazgo.</p> <p>Cognitivos: Identifica los argumentos conceptuales de Cuadra y Florenzano. Explica cuáles son, según Vaillant, las emociones positivas y negativas.</p>
Control sobre el trabajo	<p>Actitudinales: Se comunica de forma asertiva.</p> <p>Procedimentales: Participa de las actividades de los talleres proponiendo estilos comunicacionales, así como roles de interacción.</p> <p>Cognitivos: Maneja los principales conceptos de la asertividad, así como su estructura básica y sus extremos.</p>
Recompensa	<p>Actitudinales: Se involucra con los diferentes grupos de trabajo académico con sus respectivos estilos.</p> <p>Procedimentales: Propone soluciones que vayan en dirección de la felicidad colectiva.</p> <p>Cognitivos: Argumenta de forma clara las tesis de Diener, Biswas y Dinener que hablan sobre la felicidad colectiva.</p>
Extralaborales	<p>Actitudinales: Participa activamente de las actividades de meditación y establecimiento de metas.</p> <p>Procedimentales: Realiza cuadros de experiencia óptima y flujo. Escribe el estado de sus desafíos personales.</p>

	Cognitivos: Describe detalladamente los conceptos de flujo emocional y su papel para el bienestar individual.
--	--

Tabla 2. Donde se exponen los criterios que se tendrán en cuenta para evaluarla eficacia de la intervención. Se sugieren tres dimensiones: Actitudes, Procedimientos y cognición. Fuente: autor.

Cronograma general

Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Jornadas de sensibilización con grupo de muestra de practicantes.	Jornadas de trabajo sobre la primera categoría: Liderazgo.	Jornadas de trabajo sobre la segunda categoría: Control sobre el trabajo.	Jornadas de trabajo sobre la tercera categoría: Recompensa.	Jornadas de trabajo sobre la cuarta categoría: Extralaborales.	Posttest-evaluación general.

Tabla N3. Actividades generales distribuidas entre los meses de febrero y junio.

Cronograma subtópicos

	Lide-razgo	Fortaleza Emo-cional	Com. Aser-tiva	Claridad sobre demanda	Pro. de recom-pensa	Manejo tiempo libre	Flujo	Cto. De sí mismo
Febrero	X							X
Marzo	X	X		X				X
Abril	X		X					
Mayo	X				X			

Junio						X	X	
--------------	--	--	--	--	--	----------	----------	--

Tabla N°4. Cronograma específico de actividades entre febrero y junio de acuerdo a subtópicos

Presupuesto

Desglose de precios

Desglose de precios	Precios unidad	Cantidad	Total
Operativos			
Tablero	\$0	1	\$0
Video Beam	\$0	1	\$0
Marcador	\$1500c/u	14	\$21.000
Esfero	\$10.000 X10	14	\$100.000
Resma de papel	\$12.000c/u	14	\$168.000
Locativos			
Auditorio	\$0	1	\$0
Profesionales			
Capacitadores	\$50.000 Hora	14	\$700.000
Diseño de test	\$50.000 Hora	10	\$500.000

Tabla N°5. Desglose de precios de todas las actividades.

Presupuesto por actividades

Actividad	Operativos	Subtotales operativos	Locativos	Subtotales locativos	Profesionales	Subtotales profesionales	Evaluación
Dos capacitaciones	Tablero- Video Beam- marcador- Resma hojas blancas- Esferos-	\$25.000	Auditorio	\$0	Capacitador	\$700.000	Diseño de test
Escuela fortaleza	Tablero- Video Beam- marcador- Resma hojas	\$25.000	Auditorio	\$0	Capacitador	\$350.000	Diseño de test

	blancas- Esferos-						
Taller asertividad	Tablero- marcador- Resma hojas blancas- Esferos-	\$25.000	Auditorio	\$0	Capacitador	\$350.000	Hojas de registro
Taller control demanda	Tablero- marcador- Resma hojas blancas- Esferos-	\$25.000	Auditorio	\$0	Capacitador	\$350.000	Hojas de registro
Charlas	Tablero- marcador- Resma hojas blancas- Esferos-	\$25.000	Auditorio	\$0	Capacitador	\$350.000	Hojas de registro
Taller ocio	Tablero- Video Beam- marcador- Resma hojas blancas- Esferos-	\$25.000	Auditorio	\$0	Capacitador	\$350.000	Hojas de registro
Taller Flujo	Tablero- Video Beam- marcador- Resma hojas blancas- Esferos-	\$25.000	Auditorio	\$0	Capacitador	\$350.000	Hojas de registro
Meditación	Colchoneta s- grabadora- música	\$400.000	Auditorio/Ar ea libre	\$0	Capacitador	\$500.000	Hojas de registro

Tabla N°6. Desglose de precio por actividades.

Total, presupuesto: \$4'875.000

Referencias bibliográficas

Alarcón, Reynaldo. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology - 2006, Vol. 40, Num. 1 pp. 99-106 Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad Reynaldo Alarcón¹ Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú

ARENAS ORTIZ FELIPE, ANDRADE JARAMILLO VERÓNICA, (2013), FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO (ENGAGEMENT) CON EL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR SALUD DE LA CIUDAD DE CALI, COLOMBIA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA SECCIONAL CALI - COLOMBIA. Recibido, octubre 3 /2012 Concepto evaluación, abril 23/2013 Aceptado, mayo 16/2013 Acta Colombiana de Psicología 16 (1): 43-56.

Beltrán, A (2014) 17- FACTORES PSICOSOCIALES Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR EN INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA Y ESPAÑA, DURANTE EL PERÍODO 2002 - 2012 Universidad del Rosario Escuela de Administración Maestría en Administración en Salud Bogotá D.C.

Blanch, J (2011) “Condiciones De Trabajo Y Riesgos Psicosociales Bajo La Nueva Gestión Josep M Blanch. Universidad Autónoma de Barcelona” Revista Focad 2011 Decimocuarta Edición Septiembre-Octubre

Bravo Margarita, Natalio Extremera Auxiliadora Durán, De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Castrillón, D. (2016) ¿ES EL COACHING UNA HERRAMIENTA QUE MINIMICE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS EMPRESAS? UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD BOGOTÁ D.C.

Cifre, E, (2013) Construyendo puentes entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Salud Psicosocial en las Organizaciones: una Guía 2.0 para el incremento de la Empleabilidad. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, 2013, núm. 359

Cuadra, H, Florezano, R. (2003) El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Vol. XII, N° 1: Pág. 83-96.

Eduin Jaime, P. P. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. Revista CES Salud Pública, 2(1), 66-73

Duran J. (2006). Nómadas. Revista critica de ciencias sociales y jurídicas. 13. La construcción social del concepto moderno de Trabajo.

Engels, F. (1884) el origen de la familia la propiedad privada y el Estado.

Enríquez Claudia, Cecilia Colunga , María de Lourdes Preciado Mario Ángel , Rebeca

Domínguez (2011) Revista Colombiana de Salud Ocupacional, pp 23-26 Universidad Libre – Seccional Cali (Colombia) Artículo de Investigación Científica o Tecnológica Factores Psicosociales y Estrés en el Trabajo Hospitalario de Enfermería en Guadalajara, México.

García, R., & Ricardo Fernández García. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo Editorial Ecu.

Gómez, G., Germán F. Vieco Gómez, & Raimundo Abello Llanos. (2014). Psicología desde el caribe: Revista del programa de psicología de la universidad del norte: Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo Ediciones Uninorte.

Gunnar, N. y C, Sandberg. (1993). “Organizing work for health quality and effectiveness. Sweden: Joint Industrial Safety Council”.

Llaneza, F La Gestión de los riesgos psicosociales
<http://www.diba.cat/documents/467843/100485109/La+gesti%C3%B3n+de+los+riesgos+psicosociales%2C+omisi%C3%B3n+y+confusi%C3%B3n.pdf/497f343d-d471-47f1-a99a-594bbdf899e6>

Mencias, M (2016) SER FELIZ EN EL TRABAJO NO ES UNA UTOPIA.

Ministerio De Protección Social. (2010). “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales”. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Moreno, B . Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Universidad Autónoma de Madrid. España.

Organización Internacional Del Trabajo (OIT) (1984). “Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención”. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Serie: Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo # 56. Ginebra: OIT.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2006) Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos Básicos. Suplemento de la 45ª Edición. OMS.

Polo- Jean David , Jorge Enrique Palacio Sañudo , Alberto Mario De Castro Correa , Moisés Roberto Mebarak Chams , Jorge Luis Velilla Guardela (2013) Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención.. Revista Salud Uninorte. Barranquilla 29 (2013): 561-575

SALANOVA, Marisa y LLORENS, Susana (2009). Presente y futuro de la intervención profesional en factores psicosociales Hacia una perspectiva más positiva y holística que permita un enfoque integral de la salud para estudiarla y potenciarla en toda su extensión. Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales N° 59 • Abril de 2009. [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73233/32555.pdf?sequence=1&isAllowed=](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73233/32555.pdf?sequence=1&isAllowed=1)

y

Salanova, M y LLORENS, Susana (2014) UNA MIRADA MÁS “POSITIVA” A LA SALUD OCUPACIONAL DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA EN TIEMPOS DE CRISIS: APORTACIONES DESDE EL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN Universitat Jaume I

Papeles del Psicólogo, Vol. 35(1), pp. 22-30

Salanova (2010) nuevas tecnología y riesgos sicosociales.

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3411/b15756051.pdf?sequence=1>

SAMPIERI, R. F, FERNÁNDEZ & P, BAPTISTA. (1991). Metodología de la Investigación. México: McGraw - Hill Interamericana.

Toro, F., Londoño, M, Sanín, A., Valencia M. (2010). “Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales”. Revista Interamericana de psicología ocupacional.

Toro, F. (2002). Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional. 2ª Ed. Medellín: Cincel.

Vecina, L (2006) Papeles del Psicólogo,. Vol. 27(1), pp. 9-17. Emociones positivas.

Villalobos G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Cienc Trab. Oct-Dic; 6(14):197-201

ANEXO CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X				

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue ☐ SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.


Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X				

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Liberal y Sólido



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO FICHA DE DATOS GENERALES



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN